

Súd: Okresný súd Topoľčany
Spisová značka: 11Cpr/19/2019
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4619201132
Dátum vydania rozhodnutia: 02. 06. 2020
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vlastimil Valkovič
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2020:4619201132.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudcom JUDr. Vlastimilom Valkovičom v právnej veci žalobcu: N.. Y. Y., B.. XX.X.XXXX, X. B. XXXX/XX, XXX XX V. proti žalovanému: PARAPETROL a.s., IČO: 36 526 606, so sídlom Štefánikova 15, 949 01 Nitra, zastúpený: JUDr. Juraj Bilický, advokát, so sídlom Farská 8, 949 01 Nitra, o vyplatenie mzdy, takto

rozhodol:

- I. Súd žalobu zamietá.
- II. Súd priznáva žalovanému náhradu trov konania v plnej výške.

odôvodnenie:

1./ Žalobca podal dňa 7.5.2019 žalobu, ktorou sa domáhal uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť mu mzdu za mesiac apríl v sume 1.500 eur do troch dní od právoplatnosti rozsudku, ktorú žalobu odôvodnil tak, že dňa 31.1.1996 sa s konateľom právneho predchodcu žalovaného PARAMO SLOVAKIA, s.r.o. N.. P. X. ústne v telefonickom rozhovore dohodli, že ho okamžite ešte v tento deň prijíma do pracovného pomeru na pracovnú pozíciu obchodný zástupca pre východné Slovensko na dobu neurčitú za základnú mesačnú mzdu 9.000,-Sk s miestom výkonu práce Humenné so skúšobnou dobou 3 mesiace s tým, že prácu začne vykonávať 1.2.1996. N.. P. X. je v súčasnosti predsedom predstavenstva žalovaného. V druhej polovici februára 1996 mu zaslal predchodcu k podpisu písomnú pracovnú zmluvu na pracovnú pozíciu referent odbytu. Na základe uvedeného je zrejmé, že on s predchodcom uzatvoril dva súběžné pracovné pomery. Predchodca až do 30.6.1996 mu platil mzdu za výkon práce obchodného zástupcu. Od 1.7.1996 mu začal platiť len mzdu za výkon práce referenta odbytu až do skončenia pracovného pomeru ku dňu 31.3.1998 po tom, čo dňa 30.7.1996 uzatvorili dohodu o zmene pracovnej zmluvy. Potom čo dňa 31.3.1998 uzatvoril s predchodcom PARAMO SLOVAKIA, a.s. dohodu o skončení pracovného pomeru na pracovnú pozíciu referent odbytu, žalovaný mu neprideľuje dojednanú prácu obchodného zástupcu pre východné Slovensko, ani mu neplatí príslušnú mzdu. Žalovaný ani on nedali výpoveď z pracovného pomeru na pozícii obchodný zástupca pre východné Slovensko, ani sa nedohodli na skončení tohto pracovného pomeru. Je toho názoru, že je stále platný pracovný pomer zo dňa 31.3.1996 na pracovnú pozíciu obchodný zástupca pre východné Slovensko a preto je žalovaný povinný mu platiť mzdu bez ohľadu na to, že on reálne túto prácu nevykonáva, keďže žalovaný mu je neprideľuje.

Žalobca v písomnom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného zo dňa 26.8.2019 na čl. 64 - 71 uviedol, že aby mohol od 1.2.1996 vykonávať uvedenú pracovnú pozíciu obchodný zástupca nariadil mu N.. P. X. ako priamo nadriadený hneď v tento deň, tj. 31.1.1996 vyhľadať pána K. X. zamestnanca predchodcu na pracovnej pozícii skladník predchodcu v Humennom, aby mu vydal všetky propagačné materiály týkajúcich sa ponúkaných tovarov a cenníky k týmto tovarom, ktoré mu pán X. dňa 31.1.1996 vydal a on mohol hneď na druhý deň ráno 1.2.1996 začať vykonávať dojednanú prácu obchodného zástupcu a to výkonom služobných ciest vrámci východného Slovenska. Predchodca / N.. P. X. / mu následne schválil

tieto služobné cesty vykonané do júla 1997 a boli mu vyplatené cestovné náhrady podľa cestovných príkazov, ktoré dodatočne po vykonaní služobných ciest schválil Ing. P. X..

Žalobca na pojednávaní dňa 2.6.2020 uviedol, že keďže on mal problém so svojim bývalým zamestnávateľom vykonal kroky k uzavretiu nového pracovného pomeru a to s právnym predchodcom žalovaného PARAMO SLOVAKIA, s.r.o. na pracovnú pozíciu obchodný zástupca pre východné Slovensko, pričom táto pracovná zmluva bola dohodnutá ústne a to medzi ním a N.. X. ako konateľom právneho predchodcu. On sa nikdy nedomáhal písomného vyhotovenia a doručenia pracovnej zmluvy v tejto podobe, nakoľko pracovná zmluva sa môže dohodnúť aj ústne, pričom on takúto pracovnú zmluvu ani pre iné účely nepotreboval. V tejto pracovnej zmluve bolo dohodnuté, že bude mať plat 9000,- Sk, bola dohodnutá doba na neurčito so skúšobnou lehotou, miesto výkonu práce malo byť Humenné, pričom mal vykonávať služobné cesty podľa pokynov zamestnávateľa. On túto prácu mal začať vykonávať od času ako mu to nariadil v telefonickom rozhovore N.. X. s tým, že mu nariadil, aby v tejto deň išiel za K. X., ktorý bol skladník v Humennom, keďže on mu vydal tieto propagačné materiály a mohol ich od 1.2.1996 rozdať, ponúkať rôznym firmám. Jemu bola mzda riadne vyplácaná vo výške 9000,-Sk a to poštovou poukážkou. On nikdy neupozorňoval zamestnávateľa na prekážky v práci na strane zamestnávateľa, nakoľko zamestnávateľ vedel o skutkovom stave. Po 31.3.1998 on bol práceneschopný, pričom on neupozorňoval na túto skutočnosť zamestnávateľa, nakoľko, zamestnávateľ má možnosť kontrolovať každý deň, či má absencie.

2./ Žalovaný v písomnom vyjadrení zo dňa 29..7.2019 na čl. 58 - 59 uviedol, že predmetnú žalobu považuje za neopodstatnenú a popiera ňou uplatnený nárok v celom rozsahu. Žalovaný popiera všetky skutkové a právne tvrdenia žalobcu. Je nesporné, že žalobca pracoval pre spoločnosť PARAMA SLOVAKIA, s.r.o. na pozícii referenta odbytu od 1.2.1996 do 31.3.1998 tak ako vyplýva z jeho podania a z predložených listinných dôkazov. Žiadny iný pracovný pomer však nevznikol a neexistuje. Tvrdenia žalobcu o údajnom druhom pracovnom pomere na pozícii obchodného zástupcu sa nezakladajú na pravde a nevyplývajú ani zo žiadneho predloženého dôkazu. Žalovaný sa údajnej existencii dvoch súbežných pracovných pomerov žalobcu a teda aj o domnelom nároku žalobcu dozvedá prvýkrát až z podanej žaloby. Napriek tomu, že žalobca žaluje o vyplatenie mzdy len za mesiac apríl 2019 je zrejme, že eviduje aj nárok za predchádzajúce mesiace, ktoré však v žalobe neuplatňuje. Žalobca však svoj nárok nikdy predtým počas posledných 20-tich rokov neuplatňoval a taktiež počas uplynutých 20.tich rokov neupozorňoval žalovaného na údajné trvanie pracovného pomeru, alebo neprideľovanie práce. aj vzhľadom na uvedené skutočnosti sa skutkové tvrdenia žalobcu javia ako nedôveryhodné. Žalovaný rovnako spochybňuje a popiera špecifikáciu výšky uplatňovaného nároku na strane 3.žaloby ako výšku údajne dohodnutej mzdy tak ako vymeriavacie základy a výpočet svojho nároku žalobca riadne nezdôvodnil a nepodložil žiadnymi listinnými dôkazmi. K ostatným dôkazov predloženým žalobcom si žalovaný dovoľuje vysloviť názor, že sú irelevantné s ohľadom na nárok uplatnený touto žalobou. Predkladané listinné dôkazy nič nepreukazujú, nakoľko sú to podania a vyjadrenia žalobcu a obsahujú iba jeho vlastné tvrdenia. Rovnako irelevantné a zároveň zavádzajúce je tvrdenie žalobcu na strane 4 žaloby, že v konaní 11Cpr/2/2017 údajne neboli spochybňované skutočnosti tvrdené žalobcom. Z predložených listín vyplýva, že žalovaný v konaní 11Cpr/2/2017 spochybňoval tvrdenia žalobcu. Na dôvažok sa uvedené tvrdenia týkali inej právnej veci a žalobca sa ani v konaní 11Cpr/2/2017 nezmieňoval o existencii dvoch pracovných pomerov. Nakoľko žalobca ako jediný dôkaz existencie pracovného pomeru, z ktorého odvodzuje označuje výpoveď predsedu predstavenstva žalovaného a tento svedok koná za žalovaného a týmto vyjadrením existenciu nároku popiera, má žalovaný za to, že žalobca neoznačil a nepredložil listinné dôkazy na preukázanie svojich tvrdení, tj. žaloba nespĺňa náležitosti v zmysle § 132 ods. 1 CSP.

Žalovaný na pojednávaní dňa 2.6.2020 uviedol, že je pravdou, že bol v tom čase konateľom právneho predchodcu žalovaného PARAMO SLOVAKIA, s.r.o., pričom poprel, žeby uzatváral či už ústnu alebo písomnú dohodu so žalobcom na pracovnú pozíciu obchodný zástupca pre východné Slovensko na dobu neurčitú za základnú mesačnú mzdu vo výške 9000,- Sk s miestom výkonu práce Humenné, s dohodnutou skúšobnou dobou tri mesiace a s tým, že výkon práce by mal začať 1.2.1996. Poukázal na to, že ich firma má aj do dnešnej doby aj do 80 zamestnancov a nikdy nerobili so žiadnym so zamestnancov súbežné pracovné pomery.

3. / Súd vykonal dokazovanie výsluchom strán, oboznámením sa z listinnými dôkazmi - pracovnou zmluvou na čl. 4, dohodou o zmene pracovnej zmluvy na čl. 5, dohodou o rozviazaní pracovného pomeru

na čl. 6, výpisom z obchodného registra na čl. 8 - 9, pracovnou zmluvou na čl. 129, vyjadrením na čl. 130 a zistil tento skutkový stav:

Žalobca so žalovaným uzatvoril dňa 1.2.1996 pracovnú zmluvu, kde deň nástupu do práce bol stanovený 1.2.1996, druh práce bol referent odbytu a miestom výkonu práce Mesto Humenné, pričom pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú a to do doby ukončenia súdneho sporu o trvanie pracovného pomeru, pričom mzdové dojednanie bolo dohodnuté na sumu 9000,-Sk ako základná mesačná mzda. Z dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 30.7.1996 vyplýva, že došlo touto dohodou k zmene pracovnej zmluvy s účinnosťou od 1.8.1996, kedy sa zmenili dohodou mzdové podmienky a to tak, že základná mzda bola vo výške 2700,-Sk plus 5% z objemu z realizovaného obchodu zabezpečeného pracovníkom a dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 5.5.1997 sa zmenila pracovná zmluva s účinnosťou od 1.5.1997 ohľadne mzdových podmienok tak, že tieto sa zmenili na mzdu 10.000,-Sk plus jedno percento z objemu predaného tovaru zabezpečeného pracovníkom.

Z dohody o rozviazaní pracovného pomeru na čl. 9 vyplýva, že zamestnávateľ PARAMO SLOVAKIA, a.s. a zamestnanec - žalobca uzatvorili dohodu o rozviazaní pracovného pomeru ku dňu 31.3.1998 a to z dôvodu uvedeného v § 46 ods. 1 písm. c Zákonníka práce.

4./ Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce, v pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce, mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.

Podľa § 119 ods. 3 Zákonníka práce v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky v plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu.

Podľa § 129 ods. 1 splatnosť mzdy - mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Podľa § 32 Zákonníka práce účinného 1.2.1996 organizácia je povinná uzavrieť zmluvu písomne.

Podľa § 33 ods. 1 Zákonníka práce účinného od 1.2.1996 pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy vzniká dňom, ktorý bol dojednaný v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

5. / Pojem „ mzda „ je v zákonníku práce vymedzený všeobecne, pričom mzdou sa rozumejú všetky plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancom za vykonanú prácu a to nie len peňažného charakteru ale aj v podobe naturálnej mzdy ako vecné plnenie peňažnej hodnoty. Bližšiu definíciu mzdy zákonník práce neupravuje so zámerom nepredurčovať štruktúru mzdy, ktorej dohodnutie je v kompetencii zmluvných strán pri individuálnom alebo kolektívnom vyjednávaní. Rozhodujúca je vždy väzba príslušného plnenia na vykonávanú prácu, pričom môže ísť o priamu väzbu na čas výkonu práce alebo podmienky výkonu práce ale aj o nepriamu väzbu na hodnotenie dosiahnutých kvalitatívnych alebo kvantitatívnych výsledkov práce samotného zamestnanca alebo kolektívu zamestnancov. V rámci mzdových podmienok by preto malo byť dohodnuté len poskytovanie takých plnení, ktoré majú takéto neklamné pojmové znaky mzdy : výnimkou je dojednanie priaznivejšej výšky náhrady za čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska, ktorá ako osobitné plnenie nie je mzdou ale súvisí s očakávaným výkonom práce. Zamestnancom musí byť mzda vyplatená najneskôr dokonca nasledujúceho kalendárneho mesiaca s výnimkou ak sa v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve dohodol iný výplatný termín. Je teda možné dohodnúť aj kratšie ako mesačné obdobie výplaty, napríklad / týždňové / . Na základe možnosti dohodnúť iné časové obdobie splatnosti mzdy ako nasledujúci mesiac je možné dohodnúť napríklad kratšie alebo dlhšie obdobie splatnosti časti mzdy alebo niektorej zložky mzdy na neskoršie obdobie.

6. / Takto vykonaným dokazovaním potom súd nemal žalobu žalobcu za dôvodnú a preukázanú. Žalobca nepreukázal žiadnym dôkazom, že by uzavrel ďalší súbežný pracovný pomer okrem pracovného

pomeru , na základe pracovnej zmluvy na čl. 4 z 1.2.1996. Žalobu a jej dôvodnosť odôvodnil tým, že skutočnosť ohľadne ďalšieho súbežného pracovného pomeru a jeho vzniku môže potvrdiť výsluch strany v konaní N.. P. X. , ktorý však na pojednávaní vypočutý bol a túto skutočnosť nepotvrdil. Okrem tohto dôkazu, žalobca nepredložil žiaden ďalší dôkaz , či už písomného alebo ústneho charakteru, ktorý by túto skutočnosť - vznik súbežného pracovného pomeru potvrdil. Pre pracovný pomer je typické, že môže vzniknúť len so súhlasom zamestnanca a zamestnávateľa. Takýto súhlas však v tomto konaní zo strany zamestnávateľa preukázaný nebol, pričom v pracovnom práve platí zásada zmluvnej voľnosti. Obsahom pracovného pomeru je výkon práce za odmenu. Žalobca v konaní nepreukázal ani tento výkon. Pri výkone práce zamestnávateľ vždy zamestnanca riadi svojimi pokynmi v rámci právnych predpisov a druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. V tomto prípade však tieto skutočnosti preukázané neboli. V konaní bolo jednoznačne preukázané, že žalobca pracoval pre spoločnosť PARAMO SLOVAKIA, s.r.o na pozícii referenta odbytu od 1.2.1996 do 31.3.1998, čo preukázali aj tvrdenia strán ako aj predložené listinné dôkazy. Žiaden iný pracovný pomer a to ani súbežný medzi stranami sporu nevznikol, preto žalovaný nemal povinnosť vyplácať žalobcovi mzdu a z tohto dôvodu súd rozhodol tak ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku.

7./ Podľa § 255 ods. 1 CSP súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru úspechu vo veci.

Podľa 262 ods. 1 CSP o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. Podľa ods. 2 o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

Súd zamietol žalobu žalobcu a žalovaný má preto ako úspešná strana v konaní nárok na náhradu trov konania v plnej výške voči žalobcovi. O výške trov rozhodne súd po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne v troch vyhotoveniach, cestou Okresného súdu Topoľčany na Krajský súd v Nitre.

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.

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

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

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo

d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.
Exekúciu vykoná ten exekútor, ktorého v návrhu na vykonanie exekúcie označí oprávnený (§ 38 zák. č. 233/1995 Z.z.) a ktorého jej vykonaním poverí súd, ak osobitný predpis alebo tento zákon neustanovuje inak (§ 29 zákona č. 233/1995 Z.z.).