

Súd: Okresný súd Bratislava I  
Spisová značka: 9C/153/2008  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1108229972  
Dátum vydania rozhodnutia: 03. 10. 2013  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Viera Hadrbulcová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2013:1108229972.9

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I sudkyňou JUDr. Vierou Hadrbulcovou v právnej veci žalobcu: C.. L. P., O.. XX.XX.XXXX, Z. V. X. XXX, zast. JUDr. Barborou Šrutekovou, advokátkou, Trnava, Hlavná 44, proti žalovanému: KOOOPERATIVA poisťovňa, a.s., Vienna Insurance Group so sídlom Štefanovičova 4, Bratislava, IČO: 00 585 441 zast. JUDr. Martinom Gajarským, advokátom, Pri starej prachárni 10, P. O. BOX 129, Bratislava o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy takto

### rozhodol:

Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu a žalovaného podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné.

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 31.972,- euro brutto do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Vo zvyšku súd žalobu zamietá.

O náhrade trov konania súd rozhodne po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Žalovaný je povinný zaplatiť súdny poplatok v sume 1.914,- euro na účet Okresného súdu Bratislava I v lehote 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

### odôvodnenie:

Žalobca sa žalobou doručenou súdu dňa 12.9.2008 domáhal proti žalovanému, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu žalovaným podľa §-u 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce dňom 23.07.2008 je neplatné. Zároveň žiadal, aby súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku od 01.08.2008 do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci.

Žalovaný žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť, nakoľko podľa jeho názoru žalobca zavineným konaným porušil pracovnú disciplínu závažným spôsobom špecifikovaným v písomnom vyhotovení okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom žalobcu, výpoveďami svedkov: C.. P. R., C.. L. V., U.. B. U., U. P. F.M. a listinnými dôkazmi - pracovnou zmluvou žalobcu, dodatkom k pracovnej zmluve, okamžitým skončením pracovného pomeru, listom zo dňa 01.08.2008, listom zo dňa 07.08.2008, potvrdením o zárobku žalobcu, mzdovými listami žalobcu a ďalšími listinnými dôkazmi a zistil nasledovný skutkový stav :

Žalobca pracoval pre žalovaného na základe pracovnej zmluvy od 01.10.2005, v čase doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru vykonával funkciu riaditeľa obchodu na Agentúre Trenčín. Dňa 23.07.2008 mu bol doručený list žalovaného zo dňa 21.07.2008 - okamžité skončenie pracovného pomeru. Predmetným listom žalovaný skončil okamžite pracovný pomer podľa §-u 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce:

Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaný uviedol nasledovné:

"Dňa 16.07.2008 Vám priamo nadriadený zamestnanec spoločnosti KOOOPERATIVA písomne stanovil pracovné úlohy, s ktorými ste sa oboznámili a, ktoré ste odmietli splniť, čo ste potvrdili aj svojím podpisom.

Namiesto zodpovedného a angažovaného prístupu k práci, ste sa k riešeniu Vašich pracovných úloh postavili maximálne nezodpovedne, bez snahy splniť čo i len časť Vám stanovených pracovných úloh, ráno 16.07.2008 ste bez ospravedlnenia odišli zo svojho miesta výkonu práce podľa Vášho uvedenia na dovolenku. Nakoľko Vaša "dovolenka" počnúc dňom 16.07.2008 nie je uvedená vo Vašom pláne dovoleniek, "dovolenku" odo dňa 16.07.2008 ste čerpali bez súhlasu Vám priamo nadriadeného zamestnanca, bezdôvodne ste prestali chodiť do práce.

Dňa 16.07.2008, 17.07.2008 a 18.07.2008 ste sa bez ospravedlnenia nedostavili na v pracovnej zmluve dojednané miesto výkonu práce. Vzhľadom k tomu, že čerpanie dovolenky Vám nebolo odsúhlasené a Vy ste neospravedlnili svoju neprítomnosť v práci, zamestnávateľ hodnotí Vaše konanie ako opakovanú neospravedlnenú neprítomnosť v práci.

V zmysle platného Pracovného poriadku zamestnancov KOOOPERATIVY poisťovne, a.s. Vienna Insurance Group (ďalej len "pracovný poriadok"), III. Časť, čl. 9, body 7, 12 a 19 je Vaše konanie neuposlušnosťou príkazu nadriadeného na splnenie pracovnej povinnosti, čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného zamestnanca mimo termínu určenom v schválenom pláne dovoleniek a neospravedlnená neprítomnosť v práci považované za závažné porušenie pracovnej disciplíny."

Žalobca listom zo dňa 01.08.2008 žalovanému oznámil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.07.2008 považuje za neplatné a žiadal aby ho žalovaný naďalej zamestnával.

Žalovaný mu listom zo dňa 07.08.2008 oznámil, že trvá na okamžitom skončení pracovného pomeru, ktoré považuje za platné.

Svedok C.. P. R., priamy nadriadený žalobcu vo svojej výpovedi uviedol, že je pravdou že 16.07.2008 uložil žalobcovi nejaké úlohy, avšak na bližšie podrobnosti si nespomína. Takisto sa nepamätal, že by sa dohodol so žalobcom na čerpaní dovolenky. Uviedol, že si myslí, že nejaký dovolenkový lístok tam nechal, ale to riešila asistentka. Svedok uviedol, že žalobca pracovné úlohy, ktoré mu boli uložené 16.07.2008 nesplnil, k týmto sa písomne vyjadril a odišiel domov. Svedok ďalej uviedol, že žalobca bol odpojený z počítačového systému Kooperatívy ešte predtým, ako mu uložil pracovné úlohy dňa 16.07.2008.

Svedkyňa C.. L. V., asistentka riaditeľa agentúry Trenčín uviedla, že v júli 2008 nadriadený C.. R. uložil p. C.. P. nejaké úlohy, ktoré odmietol splniť tým spôsobom, že napísal na papier, že sú nesplniteľné. Požiadal ju aby mu vypísala dovolenkový lístok. Tento mu vypísala a on si išiel dať tento podpísať. Či C.. R. tento dovolenkový lístok podpísal alebo nie sa vyjadriť nevedela. Žalobca potom ako sa vyjadril že sú úlohy nesplniteľné odovzdal kľúče od kancelárie a iné veci a odišiel

Svedok U.. U. B. , ktorý pracoval pre žalobcu ako regionálny riaditeľ v Trnave uviedol, že C.. P. ho informoval, že mu bol zamedzený prístup do informačného systému Kooperatívy, že bude čerpať dovolenku a domnieval sa, že si túto dovolenku aj čerpá. Svedok ďalej uviedol, že úlohy uložené žalobcovi sú podľa neho nesplniteľné. Takéto úlohy sa dávali spravidla na porade raz za týždeň a bez prístupu do informačného systému Kooperatívy sa nedali splniť.

Svedkyňa U.. P. F., ktorá pracovala v pre žalovaného ako regionálna riaditeľka pre Topoľčany, potvrdila, že odo dňa 15.07.2007 mal žalobca zabránený prístup do informačného systému Kooperatívy.

Súd vo veci rozhodol rozsudkom zo dňa 06.07.2010 č.k 9C 153/2008 -153 tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru žalobcu a žalovaného podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné, žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 31.972,- euro brutto a náhradu trov konania a vo zvyšku súd žalobu zamietol.

Proti tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca aj žalovaný.

Krajský súd v Bratislave uznesením zo dňa 25.01.2012. č.k 11Co 12/2011-187 rozsudok súdu prvého stupňa zrušil a vec vrátil na ďalšie konanie.

Súd prvého stupňa doplnil dokazovanie výsluchom účastníkov konania a zadovážením listinných dôkazov (kópia kompletného osobného spisu žalobcu, vyjadrenie Sociálnej poisťovne, pobočka Považská Bystrica zo dňa 02.07.2013, celkový prehľad odvodov do fondov v období od 12.8.2008 do 01.03.2010, daňové priznanie žalobcu za rok 2011, 2012, sťažnosť Inšpektorátu práce na nevyplatenie mzdy a odstúpeného spoločnosťou SLOV-CHLAD, s r.o., oznámenie o odstúpení podania Inšpektorátu práce Trnava, rozhodnutie úradu práce Trnava zo dňa 19.05.2010 o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie)

Súd prvého stupňa skúmal všetky otázky relevantné pre posúdenie platnosti úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru, a to či daný úkon spĺňa formálne náležitosti uvedené v ust. § 70 Zákonníka práce, či bol zamestnancovi daný v lehote uvedenej v ust. § 68 ods.2 Zák. práce, či bol úkon

vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov v zmysle ust. § 74 Zák. práce, či sa zamestnanec dopustil konania uvedeného v okamžitom skončení pracovného pomeru a napokon, či takéto konanie je čo do intenzity možné posúdiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny oprávňujúcej zamestnávateľa pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru týmto výnimočným spôsobom.

Žalobca spochybnil formálne náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru ktoré bolo žalobcovi dané listom zo dňa 21.7.2008 z dôvodov, že z tohto dokumentu nie je zrejmé, kedy sa malo jednať v prípade žalobcu o čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného zamestnanca a kedy sa malo jednať o neospravedlnenú neprítomnosť v práci. Toto jednoznačne odporuje ust. § 70 ZP, ktorý vyžaduje, aby dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru boli skutkovo vymedzené tak, že tieto musia byť vzájomne nezameniteľné. Vzájomná nerozpornosť týchto dôvodov nebola na pojednávaniach pred prvostupňovým súdom žalovaným preukázaná. Dokonca aj v odvolaní žalovaného tieto dôvody vzájomne splývajú. Preto nie je ani zrejmé, ako mohol žalobca opakovane porušiť pracovnú disciplínu opakovane (nevedno totiž, z ktorého dôvodu mal úmyselne porušiť svoju povinnosť opakovane - či z dôvodu neospravedlnenej neprítomností v práci alebo z dôvodu čerpania dovolenky bez súhlasu nadriadeného). Aj z tohto dôvodu je okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného neplatné.

Žalobca ďalej uviedol, že bezdôvodne neodmietol splniť si pracovné úlohy. Ich plnenie mu bolo znemožnené konaním žalovaného (ktorý odobral žalobcovi pracovné pomôcky na plnenie si jeho úloh). Tento argument žalovaného preto nemôže obstáť.

Pokiaľ ide o pracovný poriadok žalovaného, tento nie je normatívnym právnym aktom a pre súd je pri posudzovaní miery závažnosti porušenia pracovnej disciplíny absolútne irelevantný, preto sa ho nemôže dovolávať ani žalovaný. Túto skutočnosť prvostupňový súd správne konštatoval v odôvodnení rozsudku, ktorý odvolaním žalovaný napadol.

Žalobca poukázal na to, že na všetky tvrdenia žalovaného je treba pozerať vo svetle jeho konania pred tým, než žalobcovi doručil okamžité skončenie pracovného pomeru. Z jeho konania je zrejmé, že hľadal iba zámienku na takéto skončenie pracovného pomeru. Z vykonaného dokazovanie nie je zrejmé, prečo by inak bránil žalobcovi vo využívaní počítača, kancelárie, telefónu, automobilu, informačného systému žalovaného pod. Tiež nie je zrejmé, prečo by mu inak odoprel čerpanie dovolenky, ktoré inak nikdy predtým nebolo zamestnancom odopierané, ak na ňu mali nárok.

Vo svetle všetkých vyššie uvedených argumentov je treba posudzovať konanie žalobcu ako jediný racionálny spôsob, ako mohol čeliť správaniu sa žalovaného (resp. jeho zamestnancov, ktorí boli žalobcovi nadriadenými). Preto konanie žalobcu nemôže byť hodnotené ako také, ktoré by mohlo dosahovať stupeň porušenia pracovnej disciplíny, ktoré by mohlo byť subsumované pod kategóriu „závažné“.

Medzi účastníkmi konania nebolo sporné, že okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom nebolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov ako to ukladá ust. § 74 zákonníka práce z dôvodu, že na pracovisku žalovaného odborová organizácia nebola zriadená.

Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ zákonníka práce (zák. č. 311/2001 Z.z.) zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu

Podľa § 68 ods. 2/zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa ods. 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskoršie však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.

Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zmeniť s iným dôvodom a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa ustanovenia § 77 ZP neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 1/zákonníka práce ak zamestnávateľ tak 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.

Podľa § 79 ods. 2/zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať; súd pri svojom rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom rozviazanie pracovného pomeru. V praxi by sa mal tento spôsob skončenia pracovného pomeru uplatňovať len vo výnimočných prípadoch, keď nie je spravodlivé od zamestnávateľa žiadať, aby počas výpovednej doby ešte zamestnanca ďalej zamestnával. Zákonník práce nevymedzuje, čo možno považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Je preto potrebné naplnenie tejto skutkovej podstaty posudzovať podľa konkrétnych okolností prípadu.

Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zamestnávateľ musí závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom preukázať. Pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd prihliada k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú vykonáva, k doterajšiemu postoju k plneniu pracovných povinností, k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny na zamestnávateľa, či zamestnanec svojim konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu, v akej výške a pod. Súd pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ hodnotí určité konanie zamestnanca. v internom predpise zamestnávateľa v tomto prípade Pracovnom poriadku zamestnancov KOOOPERATIVY poisťovne, a.s. Vienna Insurance Group III Časť, čl. 9, body 7, 12 a 19, na ktoré sa odvoláva.

Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalovaný dňa 23.7.2008 doručil žalobcovi listom zo dňa 21.7.2008 okamžité skončenie pracovného pomeru. Listom zo dňa 1.8.2008 oznámil žalobca žalovanému, že pracovnú disciplínu neporušil a trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával za podmienok podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný listom zo dňa 7.8.2008 oznámil žalobcovi, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za platné.

Súd skúmal formálne náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru ktoré bolo žalobcovi dané listom zo dňa 21.7.2008 a zistil, že z tohto dokumentu nie je zrejmé, kedy sa malo jednať v prípade žalobcu o čerpanie dovolenky bez súhlasu nadriadeného zamestnanca a kedy sa malo jednať o neospravedlnenú neprítomnosť v práci. Toto jednoznačne odporuje ust. §70 ZP, ktorý vyžaduje, aby dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru boli skutkovo vymedzené tak, že tieto musia byť vzájomne nezameniteľné. Vzájomná nerozpornosť týchto dôvodov nebola na pojednávaniach pred prvostupňovým súdom žalovaným preukázaná, tieto dôvody vzájomne splyvajú. Preto nie je ani zrejmé, ako mohol žalobca opakovane porušiť pracovnú disciplínu opakovane (nevedno totiž, z ktorého dôvodu mal úmyselne porušiť svoju povinnosť opakovane - či z dôvodu neospravedlnenej neprítomnosti v práci alebo z dôvodu čerpania dovolenky bez súhlasu nadriadeného). Aj z tohto dôvodu je okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného neplatné.

Medzi účastníkmi nebolo sporné, že okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov tak ,ako to vyžaduje ust. § 74 Zákonníka práce.

Zástupcom zamestnancov je príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník.

Pred skončením pracovného pomeru z strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný toto skončenie prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak tak, neurobí, skončenie pracovného pomeru je z tohto dôvodu neplatné.

Súd mal preukázané, že žalovaný nepožiadal zástupcu zamestnancov o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom, v danom prípade nie sú splnené hmotnoprávne podmienky okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom. To je ďalší dôvod, pre ktorý je okamžité skončenie pracovného pomeru so žalobcom neplatné.

V konaní bolo preukázané, že žalobca bezdôvodne neodmietol splniť si pracovné úlohy. Ich plnenie mu bolo znemožnené konaním žalovaného, ktorý odobral žalobcovi pracovné pomôcky na plnenie si jeho úloh.

Pokiaľ ide o pracovný poriadok žalovaného, tento nie je normatívnym právnym aktom a pre súd je pri posudzovaní miery závažnosti porušenia pracovnej disciplíny absolútne irelevantný.

Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že žalovaný dňa 15.7.2008 zabránil žalobcovi v prístupe do operačného systému Kooperatívy. Následne priamy nadriadený žalobcu C.. R. dňa 16.7.2008 uložil žalobcovi na pracovisku zjavne nesplniteľné úlohy. Žalobca sa písomne vyjadril, že tieto úlohy sa za jeden deň nedajú stihnúť, od 16.7.2008 si čerpá dovolenku podľa dohody so svojim nadriadeným. Následne podpísal dovolenkový lístok, ktorý mu vypísala C.. L. V., odovzdal svojmu nadriadenému C.. R. všetky pracovné pomôcky vrátane kľúčov od motorového vozidla a kancelárie a odišiel z pracoviska s tým, že v dňoch 16.7.2008, 17.7.2008, 18.7.2008, si bude čerpať dovolenku.

Súd mal vykonaným dokazovaním preukázané, že v danom prípade nie sú splnené formálne náležitosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru nie sú skutkovo vymedzené tak, aby boli vzájomne nezameniteľné. Preto nie je ani zrejmé, ako mohol žalobca opakovane porušiť pracovnú disciplínu opakovane (nevedno totiž, z ktorého dôvodu mal úmyselne porušiť svoju povinnosť opakovane - či z dôvodu neospravedlnenej neprítomnosti v práci, alebo z dôvodu čerpania dovolenky bez súhlasu nadriadeného).

Žalovaným uvedené dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru v danom prípade nedosahovali taký stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom aký Zákonník práce predpokladá pri skončení pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm b/ Zákonníka práce vzhľadom k situácii, v ktorej k porušeniu pracovnej disciplíny došlo, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností ako aj k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny. Ďalšou dôležitou skutočnosťou, ktorá má vplyv na posudzovanie závažnosti konania žalobcu je fakt, že žalovanému v súvislosti s konaním žalobcu, ktorým mal závažne porušiť pracovnú disciplínu nevznikla žiadna škoda ani iná ujma.

Okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné aj z dôvodu, že nebolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov tak, ako to vyžaduje ust. § 74 Zák. práce. Ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, preto je irelevantné, či na pracovisku žalovaného bola alebo nebola zriadená odborová organizácia.

Z vyššie uvedených dôvodov súd žalobe vyhovel a rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné.

O povinnosti žalovaného zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 31.972,21 euro, t.j. 963.195,- Sk brutto súd rozhodol podľa § 79 ods. 1/ Zákonníka práce. Táto suma predstavuje náhradu mzdy žalobcu za 12 mesiacov. Súd takto rozhodol podľa § 79 ods. 2/zákonníka práce na žiadosť žalovaného. Súd pri rozhodovaní prihliadol najmä na to, že žalobca od 1.7.2008 do 30.04.2010 pracoval v organizácii SLOV - CHLAD, s.r.o., Horná Breznica č.l.

Výšku priemerného zárobku žalobcu súd určil podľa § 134 ods. 1/Zák. práce. Tento zistil zo mzdy žalobcu v rozhodnom období, ktorým je druhý štvrťrok 2008.

Žalobca v rozhodnom období dosiahol mzdu:

Apríl 2008 - 87.755,-Sk, odpracoval 124 hodín

Máj 2008 - 80.000,- Sk, odpracoval 170 hodín

Jún 2008 - 86.714,- Sk, odpracoval 116 hodín

Náhrada mzdy za dovolenku apríl - 29.573,- Sk, jún - 29.571,- Sk = 59.144,- Sk

Výpočet priemerného zárobku :

---

$87.755+80.000+86.714 = 254.469,-$  Sk -  $59.571,-$  Sk náhrada mzdy za dovolenku =  $195.325,-$  Sk : 410 odpracovaných hodín =  $476,40$  Sk je priemerný hodinový zárobok.

Pracovný čas žalobcu bol určený pracovnou zmluvou v rozsahu 38,75 hodín týždenne. Pri 7,75 hodinovom dennom pracovnom čase je priemerný zárobok žalobcu za deň  $3.692,-$  Sk ( $476,40 \times 7,75$ )  $\times 21,74$  (koeficient priemerného počtu dní v mesiaci =  $80.266,25$  Sk , čo je priemerný mesačný zárobok žalobcu v rozhodnom období.

Z obdobia 12 mesiacov je priemerný zárobok  $80.266,25 \times 3 = 963.195,-$  Sk, t.j. 31.972,21 euro

Žalobca žiadal priznať náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku od 1. 8. 2008 do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci.

S poukazom na použitie ust. § 79 ods. 2/zákonníka práce súd priznal žalobcovi náhradu mzdy za 12 mesiacov a vo zvyšku žalobu zamietol z dôvodu, že v konaní bolo preukázané, že žalobca bol prihlásený do registra poisťencov Sociálnej poisťovne od 01.07.2008 do 30.04.2010 ako zamestnanec

spoločnosti SLOV - CHLAD, s.r.o., IČO: 31623 719, so sídlom Bavlárska 310/3, 911 05 Trenčín - Zlatovce, kde mal pravidelný príjem. Z prehľadu odvodov súd zistil, že tento zamestnávateľ odvádzal za žalovaného za obdobie 07/2008 až 03/2010 riadne odvody do Sociálnej poisťovne. Pokiaľ žalobca tvrdí, že mu týmto zamestnávateľom nebola vyplácaná mzda, mal možnosť domáhať sa vyplatenia mzdy v súdnom konaní.

Z uvedeného dôvodu súd priznal žalobcovi náhradu mzdy za obdobie 12 mesiacov a vo zvyšnej časti ním uplatnený mzdový nárok zamietol.

O trovách konania podľa § 151 ods. 3/O.s.p. súd rozhodne súd po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

Podľa ustanovenia § 2 ods. 2 veta prvá zákona č.71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť odporca, ak nie je tiež od poplatku oslobodený.

Podľa ustanovenia § 4 ods. 2, písmeno d/ cit. zákona Od poplatku sú oslobodení: navrhovateľ v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, v konaní o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru,

Súd zaviazal žalovaného na zaplatenie súdneho poplatku v sume 1.914,- eur na účet Okresného súdu Bratislava I v zmysle ustanovenia § 2 ods.2 zák. č. 71/1992 Zb. v znení neskorších predpisov v lehote určenej vo výroku rozsudku, nakoľko žalobca v konaní je oslobodený od súdnych poplatkov v zmysle citovaného ustanovenia § 4 ods. 2 písmeno d/ zák. č. 71/1992 Zb. v znení neskorších predpisov a mal v konaní plný úspech, čím žalovanému vznikla poplatková povinnosť.

Súd výšku súdneho poplatku určil v zmysle položky 1 písmena a / b/ Sadzobníka súdnych poplatkov.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia písomne v dvoch vyhotoveniach na Okresný súd Bratislava I.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) 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 /205 ods.1 O.s.p./.

Odvolanie proti rozsudku alebo uzneseniu, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1, konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností, súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam, doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§ 205a), rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci /§205 ods. 2 O.s.p./