

Súd: Okresný súd Bratislava I  
Spisová značka: 5C/262/2010  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1110249291  
Dátum vydania rozhodnutia: 02. 12. 2013  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Katarína Škultétyová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2013:1110249291.13

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I v Bratislave v konaní pred sudkyňou Mgr. Katarínou Škultétyovou v právnej veci navrhovateľa: F. S. G., A., narodený XX.X.XXXX, bytom v N., M. XXXX/X, zastúpený advokátskou kanceláriou Okenica Šula & Co, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Zámocká 30, proti odporcovi: Slovenská technická univerzita v Bratislave, IČO: 00 397 687, so sídlom v Bratislave, Vazovova 5, zastúpený advokátskou kanceláriou Valko Marián & partners, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Porubského 2, o náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou, náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, doplatok mzdy a náhradu mzdy za pracovné voľno takto

### rozhodol:

Súd u r č u j e , že pracovný pomer navrhovateľa a odporcu skončil dňom 15.12.2010.

Odporca j e p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi:

- náhradu mzdy vo výške 8.334 Eur,
- náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku vo výške 191,34 Eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 191,34 Eur počítaným od 11.1.2011 do zaplatenia,
- doplatok mzdy za mesiac júl 2010 vo výške 31,89 Eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 31,89 eur, počítaným od 11.1.2011 do zaplatenia,
- náhradu mzdy za pracovné voľno poskytnuté na účely ošetrovania v zdravotníckom zariadení vo výške 63,78 Eur, spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,5 % ročne zo sumy 63,78 Eur počítaným od 11.8.2010 do zaplatenia.

Vo zvyšku súd návrh navrhovateľa z a m i e t a .

O trovách konania rozhodne súd v lehote 30 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

Navrhovateľ sa návrhom podaným na tunajší súd dňa 20. 12. 2010 domáhal, aby súd určil za neplatnú výpoveď z pracovného pomeru danú mu odporcom dňa 28.07.2010 a aby určil, že pracovný pomer založený na základe pracovnej zmluvy zo dňa 02.01.1990 stále trvá. Navrhovateľ sa tiež domáhal náhrady mzdy vo výške 34,72 Eur denne odo dňa 01.11.2010 až do času, kedy súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, doplatku mzdy za mesiac júl 2010 vo výške 69,45 Eur spolu s 9% úrokom z omeškania od 01.09.2010 do zaplatenia, náhrady mzdy za dni 26.07.2010 a 27.07.2010 vo výške 69,45 Eur spolu s 9% úrokom z omeškania od 01.09.2010 do zaplatenia a náhrady trov konania. Uviedol,

že s odporcom ako zamestnávateľom uzavrel dňa 02.01.1990 pracovnú zmluvu, na základe ktorej vykonával u odporcu prácu na pozícii výskumného pracovníka vysokej školy. Dňa 28.07.2010 obdržal navrhovateľ podanie dekana Fakulty elektrotechniky a informatiky Slovenskej technickej univerzity v Bratislave, konajúceho v mene odporcu označené ako "Výpoveď z pracovného pomeru datované na 28.07.2010, ktorým dal odporca navrhovateľovi výpoveď z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny, pre ktorý by mohol zamestnávateľ so zamestnancom skončiť pracovný pomer aj okamžite, ktorého sa mal dopustiť tým, že v dňoch 14.07.2010, 26.7.2010, 27.07.2010 nebol vôbec a dňa 28.7.2010 nebol do 10.00 hod. prítomný na pracovisku, pričom zamestnávateľa vopred nepožiadal o pracovné voľno a svoju neprítomnosť následne ani relevantne neospravedlnil. Odporca neprítomnosť posúdil ako neospravedlnenú a vzhľadom na predchádzajúce problémy s dodržiavaním fondu pracovného času a závažnosť porušenia pracovnej disciplíny, mal byť podľa odporcu daný dôvod na výpoveď z pracovného pomeru v súlade s § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Spolu s výpoveďou bolo navrhovateľovi doručené aj podanie dekana príslušnej fakulty, konajúceho v mene odporcu, označené ako neospravedlnená neprítomnosť v práci zo dňa 28.7.2010, v ktorom mu bolo oznámená neprítomnosť na pracovisku v dňoch 14.07.2010, 26.07.2010, 27.07.2010 a 28.07.2010, kedy nemal byť na pracovisku ešte o 9.30 hod., z dôvodu ktorej sa podľa odporcu dopustil porušenia povinností vyplývajúcich mu z pracovného pomeru. Zároveň mu odporca oznámil, že uvedené považuje za neospravedlnené zmeškanie práce bez nároku na mzdu a za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Výpoveď danú odporcom navrhovateľovi považuje tento za neplatnú, a to z dôvodov, na ktoré v tejto súvislosti v návrhu poukázal. Podľa tvrdení navrhovateľa nie je pravdou, že dňa 14.07.2010 nedostavil do práce. Uvedené preukazoval skutočnosťou, že v tento deň predložil svojmu priamemu nadriadenému prof. D. žiadosť o dovolenku, ktorú mal doručiť na jeho sekretariát v poludňajších hodinách, pričom na schválenie dovolenky, ktorú chcel čerpať v dňoch 15.07.2010 a 16.07.2010 čakal cca do 15.00 hod., kedy mu bolo oznámené, že nadriadený mu dovolenku schválil, tak ako to vyplýva z predloženého dovolenkového lístka. Neprítomnosť na pracovisku v dňoch 26.07.2010 a 27.07.2010 rovnako nemožno považovať za neospravedlnenú, nakoľko bol v tom čase ošetrovaný v zdravotníckom zariadení MUDr. M. Z., PhD., so sídlom v O., o čom vopred informoval pracovníčku sekretariátu. Túto skutočnosť preukazoval navrhovateľ fotokópiou priepustky opatrenej odtlačkom pečiatky ošetrojúceho lekára, ktorú pripojil k návrhu. Dňa 28.07.2010 bezprostredne po nástupe do zamestnania mal navrhovateľ v úmysle svoju neprítomnosť na pracovisku ospravedlniť, čo už však vzhľadom na doručenie vyššie označených podaní dekana (výpoveď a oznámenie o neospravedlnenej neprítomnosti) vykonať nestihol. Za pravdivú označil navrhovateľ skutočnosť, že dňa 28.07.2010 sa dostavil na pracovisko o 10.00. hod, teda polhodinu po čase najneskoršieho nástupu do zamestnania stanoveného internými predpismi odporcu, táto skutočnosť však nemôže zakladať nárok odporcu skončiť pracovný pomer s navrhovateľom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Tvrdenia odporcu uvádzané vo výpovedi o tom, že problémy s dodržiavaním fondu pracovného času mal aj v predchádzajúcom období odmietol, z dôvodu, že tieto sú účelové a ničím nepodložené. Navrhovateľovi bola konaním odporcu odopretá možnosť vyjadriť sa k dôvodom výpovede, čím sa odporca podľa jeho názoru dopustil konania v rozpore s ustanovením § 63 ods.5 Zákonníka práce. Vzhľadom na všetky uvedené dôvody mal navrhovateľ za to, že výpoveď z pracovného pomeru daná mu odporcom je vzhľadom na nesplnenie hmotnoprávných predpokladov, ktorých Zákonník práce pre platné skončenie pracovného pomeru výpoveďou vyžaduje, neplatná, v dôsledku čoho mu v celom rozsahu vznikol nárok uplatnený týmto návrhom.

Čiastočným rozsudkom zo dňa 19.11.2012, č.k. 5C 262/2010-153 konajúci súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná odporcom navrhovateľovi je neplatná, pričom v časti určenia, že pracovný pomer navrhovateľa založený na základe pracovnej zmluvy zo dňa 2.1.1990 trvá návrh navrhovateľa zamietol s tým, že o náhrade mzdy s príslušenstvom a o náhrade trov konania rozhodne po právoplatnom ukončení konania o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru.

Čiastočný rozsudok nadobudol právoplatnosť v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 16.4.2013, č.k. 8Co 98/2013-181 dňa 5.6.2013.

Súd teda s poukazom na § 152 ods. 2 O.s.p. ďalej rozhodoval o zostávajúcej časti prejednávanej veci, a to o náhrade mzdy vo výške 34,72 Eur denne odo dňa 01.11.2010 až do času, kedy súd rozhodne o skončení pracovného pomeru, doplatku mzdy za mesiac júl 2010 vo výške 69,45 Eur spolu s 9% úrokom

z omeškania od 01.09.2010 do zaplata, náhrady mzdy za dni 26.07.2010 a 27.07.2010 vo výške 69,45 Eur spolu s 9% úrokom z omeškania od 01.09.2010 do zaplata a náhrady trov konania, teda nárokoch uplatnených navrhovateľom v návrhu na začatie konania doručenom súdu dňa 20.12.2010.

Súd uznesením zo dňa 8.11.2013, č.k. 5C 262/2010-240 pripustil zmenu žalobného petitu navrhovateľa, ktorý si na základe zmeneného návrhu uplatnil voči navrhovateľovi nárok na zaplata

- náhrady mzdy vo výške 694,50 Eur za každý mesiac od 15.12.2010 do času, kedy odporca umožní navrhovateľovi pokračovať v práci alebo do času, kedy súd rozhodne o skončení pracovného pomeru,
- náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku vo výške 277,80 Eur spolu s úrokom z omeškania vo výške % ročne zo sumy 277,80 Eur, počítaným od 11.1.2011 do zaplata,
- doplatku mzdy za mesiac júl 2010 vo výške 31,56 Eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9% ročne zo sumy 31,56 Eur, počítaným od 11.01.2011 do zaplata,
- náhradu mzdy za pracovné voľno poskytnuté na účely ošetrovania v zdravotníckom zariadení vo výške 59,52 Eur, počítaným od 11.8.2010 do zaplata
- a náhradu trov konania, vrátane trov právne zastúpenia.

Zmenený návrh odôvodnil navrhovateľ v časti náhrady mzdy poukazom na § 79 ods. 1 Zákonníka práce ako nárok vzniknutý v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru. Uplatnenú náhradu mzdy vyčíslil navrhovateľ s poukazom na § 134 Zákonníka práce v sume 694,50 Eur mesačne od 15.12.2010 až do času kedy bude navrhovateľovi odporcom umožnené pokračovať v práci alebo do doby, kedy súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Za rozhodujúce obdobie pre určenie priemerného mesačného zárobku navrhovateľa ku dňu 15.12.2010 určil navrhovateľ obdobie júl, august, september 2010, pričom pri určení výšky funkčného platu navrhovateľa vychádzal z rozhodnutia o plate, ktorým odporca počnúc 1.6.2009 zmenil navrhovateľovi výšku platu. Nárok uplatnený titulom náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku odôvodnil navrhovateľ neodôvodnením krátením dovolenky zo strany odporcu, vychádzajúc pritom zo záverov vykonaného dokazovania v časti určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru a z listu odporcu zo dňa 28.7.2010, ktorým navrhovateľovi oznámil, že mu v dôsledku neospravedlnených absencií v dňoch 14.7.2010, 26.7.2010 až 28.7.2010, tj spolu za štyri dni kráti dovolenku v rozsahu dva dni za každý deň zameškanej zmeny, spolu v rozsahu 8 dní. Pri určení výšky náhrady za nevyčerpanú dovolenku vychádzal navrhovateľ z priemerného mesačného zárobku navrhovateľa v zmysle vyššie uvedeného výpočtu, teda zo sumy 694,50 Eur. Navrhovateľ si v konaní uplatnil tiež nárok na doplatok mzdy za deň 14.7.2010, ktorá mu nebola zo strany odporcu vyplatená, ktorý odôvodnil tým, že nakoľko v konaní bolo jednoznačne preukázané, že dňa 14.7.2010 bol navrhovateľ na pracovisku neexistuje žiaden zákonný dôvod, aby mzda za deň 14.7.2010 nebola navrhovateľovi vyplatená. Pri určení jej výšky (31,56 Eur) vychádzal navrhovateľ z podielu dohodnutého mesačného platu navrhovateľa (694,50 Eur) a počtu pracovných dní mesiaca júl 2010, tj 22 dní. Nárok na náhradu mzdy za dni 26.7.2010 a 27.7.2010 za čas kedy navrhovateľ absolvoval stomatologické ošetrovanie v Martine, pričom odporca navrhovateľovi mzdu alebo jej náhradu za uvedený čas vyhodnotiac ho ako neospravedlnenú absenciu nepriznal, hoci mu v zmysle § 1414 prislúchala. Náhradu mzdy za uvedené dni vyčíslil navrhovateľ na sumu 59,52 Eur (29,76 Eur za jeden deň), pričom pri jej určení vychádzal navrhovateľ zo mzdového listu za rok 2010, z ktorého vyplynulo, že navrhovateľ čerpal v mesiaci august 2010 zákonné platené voľno v rozsahu 7 hodín za čo mu patrila náhrada mzdy vo výške 29,76 Eur.

Právny zástupca navrhovateľa žiadal na pojednávaní dňa 2.12.2013 pripustiť zmenu žalobného návrhu, v tom smere že rozšíril návrh v časti o zaplata doplatku mzdy za mesiac júl 2010 zo sumy 31,56 Eur na sumu 31,89 Eur a v časti náhrady mzdy za pracovné voľno poskytnuté na účely ošetrovania v zdravotníckom zariadení zo sumy 59,52 Eur na sumu 63,78 Eur dôvodiac, že z listín týkajúcich sa platových pomerov navrhovateľa vyplynula iná výška mzdy s akou pri určení náhrad počítal navrhovateľ.

Súd postupom podľa § 95 O.s.p. uznesením vyhláseným na pojednávaní dňa 2.12.2010 za prítomnosti oboch účastníkov konania, resp. ich právnych zástupcov pripustil zmenu žalobného petitu v navrhovanom rozsahu.

Odporca prostredníctvom právneho zástupcu žiadal v rámci svojej obrany na pojednávaní dňa 9.9.2013 rozhodnúť o skončení pracovného pomeru navrhovateľa k odporcovi, čo odôvodnil tým, že nie je spravodlivé od odporcu požadovať, aby navrhovateľa naďalej zamestnával, nakoľko dňa 26.4.2011 došlo u odporcu k organizačnej zmene, v súvislosti s ktorou došlo k zmene štruktúry členenia organizácie odporcu v tom smere, že z dvoch katedier vznikol jeden ústav, v ktorom došlo aj k zmene jeho úloh a výskumných činností a výskum na ktorý bol pridelený navrhovateľ už v organizácii odporcu nepokračuje a aj z tohto dôvodu nie je možné navrhovateľa ďalej zamestnávať. V časti náhrady mzdy súdu navrhol priznať navrhovateľovi náhradu mzdy len za 12 kalendárnych mesiacov, dôvodiac, že príjmy navrhovateľa boli zabezpečované z iných zdrojov, nakoľko navrhovateľ bol spoločníkom vo viacerých spoločnostiach, na základe čoho sa priznaním náhrady mzdy za 12 kalendárnych mesiacov navrhovateľovi dostatočne zabezpečí jej satisfakčná funkcia vyplývajúca zo Zákonníka práce. Výšku navrhovanej náhrady mzdy odporca v konaní nerozporoval, rovnako nerozporoval ani výšku navrhovateľom uplatnených náhrad za nevyčerpanú dovolenku, pracovné voľno za dni 26.7. a 27.7.2010 ani výšku navrhovateľom uplatneného doplatku mzdy.

Súd vychádzal pri rozhodovaní o zostávajúcej časti prejednáwanej veci (o ktorej nebolo rozhodnuté v rámci právoplatného čiastočného rozsudku) zo skutkového stavu zisteného vykonaným dokazovaním výpoveďami právnych zástupcov účastníkov, listinnými dôkazmi a to výpismi z obchodného registra spoločností METRA, s.r.o., Am EKO, v.o.s., PEGASUS FAKTORIA spol. s r.o. a METRATEST, spol. s r.o., ročným zúčtovaním preddavkov na daň z príjmov fyzickej osoby zo závislej činnosti navrhovateľa za rok 2011 a 2012, mzdovým listom navrhovateľa za rok 2010 (č.l. 227,228), rozhodnutím o plate navrhovateľa účinného od 1.6.2009, listami odporcu zo dňa 26.11.2013, pričom prihliadol na úplný obsah spisového materiálu a všetko, čo inak v konaní vyšlo najavo (§ 120 ods. 1 O.s.p.).

Súd teda vec prejednal v intenciách tvrdení uvádzanými navrhovateľom v návrhu, ktorými odôvodňoval svoj žalobný návrh a vyjadrenia a prednesov odporcu z hľadiska skutočností, ktoré považoval za nesporné. Na základe návrhov a obrany prednesených účastníkmi konania súd vyhodnotil v súlade s § 118 ods. 2 O.s.p., že medzi účastníkmi konania zostal sporným nárok na náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 kalendárnych mesiacov od 15.12.2010, teda nárok na náhradu mzdy za obdobie od 16.12.2011 do času, kedy odporca umožní navrhovateľovi pokračovať v práci alebo do času, kedy súd rozhodne o skončení pracovného pomeru a vzhľadom na obranu odporcu jeho návrh, aby súd určil, že pracovný pomer navrhovateľa k odporcovi skončil dňom 15.12.2010. Ako vyplynulo z návrhov a prednesov účastníkov ostatné nároky uplatnené navrhovateľom v konaní aj vzhľadom na právoplatný čiastočný rozsudok súdu zo dňa 19.11.2012, č.k. 5C 262/2010-153 čo do základu, ale vzhľadom na vyjadrenia odporcu v konaní sporné neboli.

Súd zároveň poučil účastníkov konania podľa § 120 ods. 4 O.s.p. o povinnosti predložiť a označiť potrebné dôkazy, ktoré v konaní žiadajú vykonať, a to písomne v predvolaní na pojednávanie.

Skutkové zistenia nadobudnuté vykonaným dokazovaním teda súd zhodnotil v rozsahu potrebnom pre posúdenie rozhodujúcich skutočností vzťahujúcich sa k podstate veci a vzhľadom na charakter sporového konania uzavrel, že nie je opodstatnené výnimočne nariaďovať ďalšie dokazovanie nad rámec návrhu účastníkov, nakoľko považoval skutkový stav za dostatočný pre posúdenie dôvodnosti žalobného návrhu, ďalšie dokazovanie by bolo nadbytočné a nepotrebné z hľadiska zistenia a posúdenia rozhodujúcich skutočností v prejednáwanej veci.

Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce 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 zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa § 79 ods. 2 cit. zákona 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.

Podľa § 134 ods. 1 cit. zákona 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.

Podľa § 134 ods. 2 cit. zákona 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.

Podľa § 134 ods. 3 cit. zákona 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.

Podľa § 134 ods. 4 cit. zákona priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych 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 § 134 ods. 5 cit. zákona ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

Podľa § 141 ods. 1 cit. zákona zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), karantény, ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Podľa § 141 ods. 2 cit. zákona zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu:

a) vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení

1. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. ďalšie pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) narodenie dieťaťa manželke zamestnanca; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,

c) sprevádzanie

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

d) úmrtie rodinného príslušníka

1. pracovné voľno s náhradou mzdy na dva dni pri úmrtí manžela alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,

2. pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

3. pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň, na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila so zamestnancom v čase úmrtia v domácnosti, a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,

e) svadba; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,

f) znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím; pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň,

g) nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom,

h) presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň pri sťahovaní v tej istej obci a pri sťahovaní do inej obce najviac na dva dni; ak ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy,

i) vyhľadanie nového miesta pred skončením pracovného pomeru; pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden poldeň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby; v rovnakom rozsahu sa poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c); pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať.

Podľa § 141 ods. 3 cit. zákona zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi z dôvodov uvedených v odseku 2 ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy, alebo mu môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.

Podľa § 141 ods. 4 cit. zákona za jeden deň sa považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.

Podľa § 141 ods. 5 cit. zákona náhrada mzdy sa poskytne v sume priemerného zárobku zamestnanca.

Podľa § 141 ods. 6 cit. zákona zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Súd vyhodnotil vykonané dôkazy jednotlivo, ako aj v ich vzájomnej súvislosti s poukazom na § 132 O.s.p., prihliadol na všetko čo vyšlo v konaní najavo a dospel k záveru, že návrh navrhovateľa v časti náhrady mzdy za 12 kalendárnych mesiacov od 15.12.2010, ako aj v časti dôvodný.

V súvislosti s vyššie uvedeným právoplatným rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou súd uzavrel, že navrhovateľovi vznikol nárok na vyplatenie náhrady 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 alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Z návrhu navrhovateľa vyplynulo, že si predmetnú náhradu mzdy uplatňuje až odo dňa nasledujúceho po dni, kedy uplynula výpovedná doba, tj odo dňa 15.12.2010, nakoľko až dňom 14.12.2010 uplynula ochranná doba plynúca z titulu práceneschopnosti navrhovateľa, počas ktorej výpovedná doba neplynula. Za rozhodujúce obdobie je potrebné považovať kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, t.j. v danom prípade je rozhodujúcim obdobím obdobie 3. štvrtroka 2010. Zo mzdového listu navrhovateľa za obdobie 7,8 a 9/2010 (č.l.227) vyplýva, že navrhovateľ odpracoval za uvedené obdobie spolu 160,3 hodiny (v mesiaci júl 86,5 hodín, v mesiaci august 73,8 hodín a v mesiaci september 0 hodín). Z uvedeného mal súd za preukázané, že navrhovateľ odpracoval v rozhodnom období menej ako 22 dní (160,3:8) a zároveň menej ako 170 hodín, preto súd pri určení výšky jeho priemerného mesačného zárobku vychádzal z ustanovenia § 134 ods. 3 Zákonníka práce, teda z pravdepodobného zárobku, ktorý určil ako funkčný plat navrhovateľa vyplývajúci z ostaného rozhodnutia o plate, účinného od 1.6.2009 vo výške 694,50 Eur.

Vzhľadom k tomu, že navrhovateľ žiadal priznať náhradu mzdy vo výške 694,50 Eur mesačne, súd mu uvedenú čiastku v celkovej sume 8334 Eur priznal a to za obdobie 12 mesiacov odo dňa 15.12.2010, v súlade s ust. § 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

V časti náhrady mzdy presahujúcej uvedené obdobie súd návrh navrhovateľa aj s prihliadnutím na argumentáciu odporcu týkajúcu sa podnikateľskej činnosti navrhovateľa zamietol s odôvodnením, že navrhovateľovi patrí náhrada mzdy len za obdobie dvanástich mesiacov, nakoľko už za trvania pracovného pomeru s odporcom podnikal účasťou v troch obchodných spoločnostiach a dňa 18.3.2011 založil ďalšiu obchodnú spoločnosť, v ktorej bol zároveň konateľom a spoločníkom. Súd preto neprihliadol na argumentáciu navrhovateľa týkajúcu sa nízkeho príjmu navrhovateľa z tejto podnikateľskej činnosti oproti jeho zárobku u odporcu, nakoľko vzhľadom na jeho vysokoškolské vzdelanie a prax, mohol získať pracovnú pozíciu s vyšším príjmom a v tomto ohľade nepreukázal, že by bol aktívny na trhu práce, čo zrejme nasvedčuje tomu, že bol v tejto podnikateľskej činnosti spokojný.

Súd navrhovateľovi v konaní priznal právo na zaplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku vo výške 191,34 Eur, nakoľko bolo v konaní listom odporcu zo dňa 26.11.2013 (č.l.245) preukázané, že odporca mu z dôvodu neprítomnosti v práci v dňoch 14.7.2010, 26.7.2010 a 27.7.2010, ktorú posúdil ako neospravedlnenú neprítomnosť krátil dovolenku spolu o 6 dní (2 dni dovolenky za každý deň neprítomnosti), pričom z listu odporcu zo dňa 26.11.2013 (č.l. 243) mal súd za preukázané, že navrhovateľovi prináležala za tieto dni mzda vo výške 31,89 Eur brutto.

Skutočnosť, že postup odporcu bol neoprávnený vyplýva z právoplatného čiastočného rozsudku konajúceho súdu, č.k. 5C 262/2010-153, ktorým súd rozhodol o neplatnosti výpovede danej navrhovateľovi odporcom, v ktorom súd posúdil tvrdenie odporcu o neospravedlnenej absencii navrhovateľa na pracovisku v deň 14.7.2010 za nepreukázané, v dôsledku čoho posúdil súd krátenie dovolenky navrhovateľa odporcom za neoprávnené. Pokiaľ ide o dni 26. a 27.7.2010 v konaní bolo preukázané že dňa 26.7.2010 bol navrhovateľ u stomatológa (č.l.8 čiastočného rozsudku- č.l. 153) a v zmysle § 141 ods. 2 Zákonníka práce, citovaného vyššie mu tak vznikol nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy, z dôvodu ktorého posúdil súd krátenie dovolenky odporcom za neoprávnené, rovnako tak posúdil krátenie dovolenky za deň 27.7.2010, nakoľko opäť s odvolaním sa na uvedený rozsudok súdu (č.l. 153). Nárok navrhovateľa na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v priznanej výške odporca (č.l. 153) v konaní odporca nerozporoval.

Vo zvyšku uplatneného nároku navrhovateľa na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, celkovo uplatnenú navrhovateľom vo výške 277,80 Eur mesačne s odôvodnením, že v konaní bolo na základe písomného potvrdenia odporcu preukázané (č.l. 245), že odporca dovolenku navrhovateľovi krátil o šesť dní, pričom dovolenka za deň 28.7.2010 krátená odporcom nebola.

Súd ďalej navrhovateľovi priznal právo na zaplataenie doplatku mzdy za mesiac júl 2010, konkrétne za deň 14.7.2010 vo výške 31,89 Eur brutto z dôvodu, že v konaní bolo preukázané (listom odporcu č.l. 243), že za tento deň nebola navrhovateľovi vyplatená žiadna mzda, nakoľko mal odporca za to, že tento deň navrhovateľ z dôvodu neospravedlnenej absencie neodpracoval. Za tento deň ako vyplýva z vyjadrenia odporcu (č.l. 243) prináležala mzda vo výške 31,89 Eur brutto. Ako už súd opakovane v odôvodnení uviedol nárok navrhovateľa v tejto časti posúdil v súlade s právoplatným čiastočným rozsudkom (č.l.153), z ktorého jednoznačne vyplynulo, že údajnú absenciu navrhovateľa na pracovisku dňa 14.7.2010 odporca nepreukázal. Nárok navrhovateľa na doplatok mzdy za mesiac júl 2010 v priznanej výške odporca v konaní nerozporoval.

Navrhovateľ si v konaní uplatnil aj právo na náhradu mzdy za dni 26.7.2010 a 27.7.2010, v ktorých absolvoval stomatologické ošetrenie v ambulancii MUDr. M. Z. v O. vo výške 63,78 Eur brutto, ktorú mu súd s poukazom na § 141 ods. 2, písm. a) bod 1 v spojení s § 141 ods. 7 Zákonníka práce v uplatnenej výške priznal, nakoľko mal z priepustky potvrdenej ošetrovujúcim lekárom (č.l.13) za preukázané, že navrhovateľovi prináležalo za uvedený čas pracovné voľno s náhradou mzdy. Uvedený nárok navrhovateľa odporca v konaní nerozporoval.

Navrhovateľ si voči odporcovi uplatnil v konaní aj úrok z omeškania vo výške 9 % ročne zo sumy 277,80 Eur titulom náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku od 11.1.2011 do zaplataenia, vo výške 9 % ročne zo sumy 31,89 Eur titulom doplatku mzdy za mesiac júl od 11.1.2011 do zaplataenia a 9,5 % ročne zo sumy 63,78 Eur od 11.8.2010 do zaplataenia, nakoľko mal za to, že odporca sa so svojím plnením dostal do omeškania, keďže nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku vznikol titulom skončenia pracovného pomeru a mal byť navrhovateľovi vyplatený najneskôr vo výplatnom termíne nasledujúcom po skončení pracovného pomeru, tj. dňa 10.1.2011, nárok navrhovateľa na doplatok mzdy za mesiac júl (za 14.7.2010) bol podľa navrhovateľa splatný dňa 10.8.2010 a nárok navrhovateľa na náhradu mzdy za dni 26.7.2010 a 27.7.2010 bol podľa navrhovateľa splatný vo výplatnom termíne za mesiac júl 2010, tj. dňa 10.8.2010.

Podľa § 517 ods. 1 veta prvá OZ, dlžník ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní je v omeškani.

Podľa § 517 ods. 2 OZ ak ide o omeškание 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 v znení účinnom do 31.01.2013, výška úrokov z omeškania je o osem percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Súd priznal navrhovateľovi v konaní právo na zaplatenie úroku z omeškania odporcom nasledovne:

- 9% ročne zo sumy 191,34 Eur od 11.1.2011 do zaplatenia, teda z výšky priznanej istiny titulom náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku, pričom sa stotožnil s tvrdením navrhovateľa, že počnúc dňom 11.1.2011 sa odporca dostal zo zaplatením uvedenej sumy do omeškania, nakoľko povinnosť nárok navrhovateľa sa stal splatným dňa 10.1.2011, čo je deň splatnosti mzdy navrhovateľa za obdobie december 2010, kedy dňa 14.12.2010 mal skončiť pracovný pomer navrhovateľa u odporcu titulom ktorého nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku vznikol. Vo výške prevyšujúcej sumu priznanej istiny (191,34 Eur) súd nárok na úrok z omeškania v tejto časti navrhovateľovi nepriznal.

- 9% ročne zo sumy 31,89 Eur od 11.1.2011 do zaplatenia, ako úrok z omeškania zo sumy prináležiacej navrhovateľovi titulom doplatku mzdy za mesiac júl 2010, v súvislosti s ktorým súd ustálil, že odporca sa dostal síce do omeškania počnúc dňom 11.8.2010, tj. v deň nasledujúci po dni splatnosti mzdy za mesiac júl 2010 (10.8.2010), avšak ako vyplýva z návrhu navrhovateľa na zmenu žaloby (č.l. 237 a zo zápisnice z pojednávania zo dňa 2.12.2013 navrhovateľ si úrok z omeškania uplatnil odo dňa 11.1.2011, preto mu súd viazaný jeho návrhom priznal právo na zaplatenie úroku z omeškania odporcom od 11.1.2011.

- 9,5% ročne zo sumy 63,78 Eur od 11.8.2010 do zaplatenia, nakoľko ustálil, že suma 63,78 Eur, teda náhrada mzdy za pracovné voľno poskytnuté za účelom ošetrovania v zdravotníckom zariadení sa stala splatnou spolu so mzdou za mesiac júl 2010, teda dňa 10.8.2010, pričom dňa 11.8.2010 sa odporca dostal s platením svojho splatného dlhu do omeškania.

Odporca v konaní žiadal, aby súd určil, že pracovný pomer navrhovateľa skončil dňom 15.12.2010 dôvodiac pritom skutočnosťou, že navrhovateľ bol u odporcu zamestnaný ako výskumný pracovník, pričom projekt na ktorom navrhovateľ pracoval bol zrušený, na strane odporcu došlo s účinnosťou od 1.5.2011 k organizačnej zmene, z dôvodu ktorého, nemožno v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával.

Podľa § 79 ods. 1, veta prvá Zákonníka práce 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.

Súd na základe vykonaného dokazovania, z ktorého vyplynulo, že s účinnosťou od 1.5.2011 došlo na strane odporcu k organizačnej zmene zriadením Ústavu jadrového a fyzikálneho inžinierstva a to splynutím Katedry fyziky a Katedry jadrovej fyziky a techniky (č.l.88 a nasl.) v dôsledku čoho došlo aj ku zmene jeho výskumných úloh a činností, pričom z pracovnej zmluvy navrhovateľa vyplynulo, že bol u odporcu zamestnaný ako odborný pracovník, teda zameraný na vedu a výskum bez pedagogického pôsobenia, teda nie pedagóg ktorého pôsobenie na akademickej pôde považuje súd za univerzálnejšie ako v prípade odborného pracovníka viazaného na konkrétnu úlohu, resp. výskum, dospel k záveru, že z dôvodu zmeny výskumných úloh v organizácii odporcu je v danom prípade spravodlivé prihliadnuť na argumentáciu odporcu a prihliadnuť na citované ustanovenie § 79 ods. 1, veta prvá.

Pokiaľ ide o určenie času skončenia pracovného pomeru považuje konajúci súd za potrebné uviesť, že pri vyhlásení rozsudku došlo na strane súdu k zrejmej chybe, kedy vo výroku súdu mylne uviedol dátum skončenia pracovného pomeru navrhovateľa na základe neplatnej výpovede namiesto správneho určenia času, ktorým má byť právoplatnosť rozsudku, v nadväznosti na čo je zřejmé, že výrok rozsudku mal správne znieť, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu končí právoplatnosťou tohto rozsudku. Podľa názoru súdu o skutočnosti, že ide o zjavnú nesprávnosť a chybu v písaní svedčí aj to, že v ďalšom je vo výroku súdu správne priznaný nárok navrhovateľa na náhradu mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, ktorý by v prípade rozhodnutia o čase skončenia pracovného pomeru mylne uvedeného vo výroku rozsudku (15.12.2010) nebolo možné priznať.

O trovách konania rozhodol súd s poukazom na § 151 ods. 3 O.s.p., v súlade s ktorým rozhodol, že o trovách konania rozhodne do 30 dní po právoplatnosti tohto rozsudku.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Bratislave.

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

Odvolanie proti rozsudku, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej možno odôvodniť len tým, že :

- a) v konaní došlo k vadám uvedeným v § 221 ods. 1,
- b) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej,
- c) súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné pre zistenie rozhodujúcich skutočností,
- d) súd prvého stupňa dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- e) doteraz zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú tu ďalšie skutočnosti alebo iné dôkazy, ktoré doteraz neboli uplatnené (§205a),
- f) rozhodnutie súdu prvého stupňa vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na odvolanie.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní to, čo mu ukladá vykonateľné súdne rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na výkon exekúcie podľa zák. č. 233/1995 Z.z., ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.