

Súd: Okresný súd Dunajská Streda
Spisová značka: 8Cpr/3/2013
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2213227160
Dátum vydania rozhodnutia: 06. 05. 2014
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Antónia Salayová
ECLI: ECLI:SK:OSDS:2014:2213227160.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Dunajská Streda pred sudkyňou JUDr. Antóniou Salayovou v právnej veci navrhovateľa : B.. D. E., U.. XX.XX.XXXX, R. E. V. X,XXX XX Š., zastúpeného advokátkou : JUDr. Miroslava Hargašová, so sídlom Papradová 3, 821 01 Bratislava proti odporcovi : NEVITEL, a.s., so sídlom Kračanská cesta 40, 929 01 Dunajská Streda, IČO : 36 240 826, zastúpenému Ružička Csekes, s.r.o.,so sídlom Vysoká 2/B, 811 06 Bratislava, pracovisko : Štúrova 1090/7, 929 01 Dunajská Streda o zaplatenie 20.989,68 Eur s prísl. takto

rozhodol:

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi 20.989,68 Eur spolu s úrokom z omeškania 5,5 % ročne od 16.10.2013 do zaplatenia, to všetko do 3 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov konania titulom súdneho poplatku 1.259,00 Eur a titulom trov právneho zastúpenia 2.503,09 Eur k rukám právnej zástupkyne navrhovateľa JUDr. Miroslavy Hargašovej, to všetko do 3 dní od dňa právoplatnosti rozsudku.

odôvodnenie:

Navrhovateľ sa návrhom zo dňa 30.12.2013 domáhal na tunajšom súde o zaplatenie žalovanej sumy. Tvrdil, že s odporcom uzavreli dodatok k pracovnej zmluve v zmysle ktorého mu prináleží 6 mesačné pre prípad skončenia pracovného pomeru, pričom došlo ku skončeniu pracovného pomeru a odporca mu odstupné napriek výzve neuhradil. Zároveň si uplatnil aj úroky z omeškania, lebo tvrdí, že odporca je s plnením v omeškaní. Uplatnil si aj náhradu trov konania.

Odporca žiadal návrh navrhovateľa v celom rozsahu ako nedôvodný zamietnuť. Tvrdil, že nespochybňuje platnosť dodatku ku zmluve, ale dohodnuté odstupné sa týka skončenia pracovného pomeru len zo strany odporcu, pričom v danom prípade pracovný pomer bol ukončený zo strany navrhovateľa. Zároveň si uplatnil aj náhradu trov konania.

8Cpr/3/2013

-2-

Vo veci bolo vykonané dokazovanie vypočutím navrhovateľa, vypočutím svedkyne - bývalej generálnej riaditeľky a predsedníčky predstavenstva odporcu (č.l. 67), oboznámením sa s obsahom listín predložených navrhovateľom a tiež odporcom a to : pracovná zmluva (č.l. 6), dodatok k pracovnej zmluve (č.l. 7, 8, 9 a 10), žiadosť o skončenie pracovného pomeru (č.l. 11), výpoveď (č.l. 12), žiadosť o skončenie pracovného pomeru- odpoveď (č.l. 13), výplatná páska (č.l. 14 a č.l. 17 až 19), výzva na úhradu - pokus o zmier a doručienka (č.l. 15), žiadosť o doplnenie (č.l. 16), zápočtový list (č.l. 41),

dohoda o rozviazaní pracovného pomeru (č.l. 53 a č.l. 54), výpis z obchodného registra na odporcu (č.l. 58), dodatok k pracovnej zmluve (č.l. 65, 75, 76 a 77), elektronická pošta (č.l. 66 a zhodne aj na č.l. 75), výpis z účtu (č.l. 78), účtovný denník (č.l. 79), úplné znenie stanov (č.l. 80) a na základe takto vykonaného dokazovania bol ustálený nasledovný skutkový stav veci :

Pracovnou zmluvou zo dňa 01.10.2010 (č.l. 6) si navrhovateľ a odporca dohodli pracovný pomer navrhovateľa u odporcu na dobu neurčitú. Dňa 30.12.2010 uzavreli dodatok o zmene základnej mesačnej mzdy (č.l. 7). Dňa 01.08.2011 uzavreli ďalší dodatok, ktorým došlo ku zmene bodov 1/ a 2/ pracovnej zmluvy. Z dodatku zo dňa 30.01.2012 (č.l. 9) vyplýva, že si dohodli zmenu základnej mesačnej mzdy. Dňa 31.10.2012 uzavreli dodatok, ktorým sa zmenil bod č. 8 pracovnej zmluvy o odstupné s účinnosťou od 01.11.2012 s tým, že si dohodli individuálne 6 mesačné odstupné v prípade skončenia pracovného pomeru. Dodatok za odporcu podpísala svedkyňa - bývalá generálna riaditeľka a predsedníčka predstavenstva.

Navrhovateľ listom zo dňa 03.06.2013 (č.l. 11) požiadal o skončenie pracovného pomeru dohodou.

Odporca predložil navrhovateľovi dohodu o skončení pracovného pomeru datovanú dňom 25.06.2013, už podpísanú odporcom, s návrhom na skončenie pracovného pomeru dohodou ku dňa 02.07.2013 a je tam uvedený aj odsek - bez odstupného. Uvedená dohoda nie je podpísaná navrhovateľom.

Navrhovateľ listom zo dňa 26.06.2013 (č.l. 12) dal písomnú výpoveď z pracovného pomeru. Odporca výpoveď prevzal dňa 01.07.2013 ako z výpovede vyplýva.

Na č.l. 13 sa nachádza odpoveď odporcu zo dňa 09.07.2013 o tom, že opakovanej žiadosti navrhovateľa vyhovejú a súhlasia so skončením pracovného pomeru.

Na č.l. 54 sa nachádza listina označená ako dohoda o skončení pracovného pomeru datovaná dňom 11.07.2013, už podpísaná odporcom s tým, že podľa nej mal pracovný pomer navrhovateľa u odporcu skončiť dňa 20.07.2013, len je tam vynechaný ako bod 2 - „bod - bez odstupného“. Dohoda navrhovateľom podpísaná nie je.

Na č.l. 14 sa nachádza výplatný lístok na mesiac september 2013, z ktorého vyplýva, že odporca navrhovateľovi vyplatil základnú mzdu aj preplatom dovolenky a náhradou za čerpanie dovolenky.

Navrhovateľ vyzval odporcu pred podaním návrhu na zaplataenie odstupného ako to vyplýva z výzvy zo dňa 28.10.2013, ktorá bola odporcovi podľa pripojenej doručky doručená dňa 29.10.2013 (č.l. 15).

8Cpr/3/2013

-3-

Listom zo dňa 05.12.2013 navrhovateľ vyzval odporcu na doplnenie zápočtového listu o výšku odstupného. Pripojil aj podací lístok.

Na č.l. 17 až 19 navrhovateľ pripojil výplatné lístky za mesiace apríl, máj a jún 2013, z ktorých vyplýva, že v týchto troch mesiacoch mal hrubý príjem celkom 10.459,43 Eur. V priemere na jeden mesiac to predstavuje hrubý príjem 3.498,28 Eur.

Na č.l. 41 je pripojený zápočtový list. Nie je tam uvedené odstupné. Vyplýva z neho, že navrhovateľ bol u odporcu zamestnaný do 30.09.2013. Dôvod skončenie je tam uvedený § 67 zák. práce.

Na č.l. 58 je pripojený výpis z obchodného registra na odporcu. Vyplýva z neho, že od 29.05.2001 do 14.02.2014 za spoločnosť boli oprávnení konať a zastupovať vo všetkých veciach zaväzujúcich spoločnosť všetci členovia predstavenstva, pričom za spoločnosť konali predseda predstavenstva a generálny riaditeľ samostatne alebo hociktorý člen predstavenstva spoločne s predsedom predstavenstva.

Na č.l. 65 je pripojený nepodpísaný dodatok k pracovnej zmluve bývalej generálnej riaditeľky - svedkyne a na č.l. 74 je pripojená dohoda už podpísaná. Jej text je v podstate zhodný ako text dodatku navrhovateľa o 6 mesačnom odstupnom pri skončení pracovného pomeru. Dodatok je podpísaný svedkyňou ako zamestnancom aj ako štatutárom odporcu v tom čase. Na č.l. 66 a zhodne aj na č.l. 75 je pripojená elektronická komunikácia svedkyne s iným vtedajším zamestnancom odporcu (ktorý už zomrel ako to vyplýva z vyjadrenia právneho zástupcu odporcu), v ktorom svedkyňa ho žiada o vypracovanie dodatku o odstupnom pre ňu v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou.

Na č.l. 67 je výpoveď svedkyne - bývalej generálnej riaditeľky a predsedníčky predstavenstva odporcu. Vyplýva z nej, že dodatky pre navrhovateľa boli vypracované na jej podnet. Nebolo špecifikované nijako pre aký prípad skončenia pracovného pomeru, len pre skončenie pracovného pomeru. Jej pracovný pomer bol ukončený dohodou, zo strany odporcu. Bolo jej vyplatené 6 mesačné odstupné podľa dodatku k pracovnej zmluve. Uviedla, že dodatok bol ako motivačný podnet, pretože navrhovateľ pre odporcu pracoval aj pre jej zahraničnú dcérsku spoločnosť.

Na č.l. 77 je pripojená dohoda o skončení pracovného pomeru svedkyne u odporcu, ktorú už podpísala za odporcu nová generálna riaditeľka a predsedníčka predstavenstva s tým, že obsahuje aj dohodu o vyplatení 6 mesačného odstupného. Podľa vyjadrenia právneho zástupcu odporcu, odporca chcel dať svedkyňi výpoveď, ale potom sa dohodli. Na č.l. 78 pripojil výpis z účtu o poukázaní sumy 20.095,81 Eur. Vyplýva to aj z účtovného denníka (č.l. 79).

Na č.l. 80 je pripojené úplné znenie stanov odporcu. Z listiny pripojenej na č.l. 101 vyplýva, že tieto boli zverejnené v obchodnom vestníku.

Podľa ust. § 1 ods. 6/ zák. práce v znení účinnom do 31.12.2012, teda aj v čase podpísania dodatku o odstupnom zo dňa 31.10.2012 v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť.

8Cpr/3/2013

-4-

Podľa ust. § 15 Zák. práce zák. práce v znení účinnom do 31.12.2012, teda aj v čase podpísania dodatku o odstupnom zo dňa 31.10.2012 prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

Podľa ust. § 76 ods. 1// zák. práce v znení účinnom do 31.12.2012, teda aj v čase podpísania dodatku o odstupnom zo dňa 31.10.2012 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmene b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je

násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

Podľa ust. § 76 ods. 2/ zák. práce v znení účinnom do 31.12.2012, teda aj v čase podpísania dodatku o odstupnom zo dňa 31.10.2012 ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

Podľa ust. § 76 ods. 3/ zák. práce v znení účinnom do 31.12.2012, teda aj v čase podpísania dodatku o odstupnom zo dňa 31.10.2012 ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.

Podľa ust. § 76 ods. 4/ zák. práce v znení účinnom do 31.12.2012, teda aj v čase podpísania dodatku o odstupnom zo dňa 31.10.2012 zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

Podľa ust. § 76 ods. 5/ zák. práce v znení účinnom do 31.12.2012, teda aj v čase podpísania dodatku o odstupnom zo dňa 31.10.2012 ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

Podľa ust. § 76 ods. 6/ zák. práce v znení účinnom do 31.12.2012, teda aj v čase podpísania dodatku o odstupnom zo dňa 31.10.2012 odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

8Cpr/3/2013

-5-

Podľa ust. § 76 ods. 7/ zák. práce v znení účinnom do 31.12.2012, teda aj v čase podpísania dodatku o odstupnom zo dňa 31.10.2012 odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Podľa ust. § 76 ods. 8/ zák. práce v znení účinnom do 31.12.2012, teda aj v čase podpísania dodatku o odstupnom zo dňa 31.10.2012 zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 4. Podľa

Podľa ust. § 517 ods. 2/ Obč. zák. 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. v znení účinnom od 01.02.2013 výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky, platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

Medzi účastníkmi konania nie je sporné, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu sa skončil výpoveďou zo strany navrhovateľa dňom 30.09.2013. Nie je medzi nimi sporné ani to, že bol uzavretý a podpísaný dodatok k pracovnej zmluve o 6 mesačnom odstupnom. Nie je sporná ani výška mzdy navrhovateľa u odporcu. Nie je sporná ani výška jeho priemernej mzdy. V týchto smeroch totiž ani jeden z účastníkov uvedených nerozporoval. Sporným medzi účastníkmi ale boli podmienky, za ktorých by mal mať navrhovateľ nárok na vyplatenie odstupného.

Navrhovateľ tvrdí, že dohoda o odstupnom sa neviazala na skončenie pracovného pomeru iniciovaného odporcom ako zamestnávateľom, ale na odstupné mal mať podľa uzavretého dodatku nárok pri akomkoľvek skončení pracovného pomeru, z ktorejkoľvek strany. Svoje tvrdenie preukazoval aj výpoveďou svedkyne - bývalej generálnej riaditeľky a zároveň bývalej predsedníčky predstavenstva odporcu, ktorá vo svojej svedeckej výpovedi uviedla, že odstupné nebolo viazané na žiadny konkrétny spôsob ukončenia pracovného pomeru. Odporca tvrdí, že platnosť dodatku k pracovnej zmluve o odstupnom nespochybňuje. Tvrdí ale, že dodatok o odstupnom sa vzťahoval len na prípady ukončenia pracovného pomeru z dôvodov na strane zamestnávateľa, čo ale nie je daný prípad. Na druhej strane poukazuje na skutočnosť, že svedkyňa - ako bývalá generálna riaditeľka a predsedníčka predstavenstva nemala oprávnenie na podpísanie takého dodatku bez súhlasu, resp. schválenia dozornou radou v zmysle stanov. Poukázal na to, že stanovy boli v úplnom znení zverejnené v obchodnom vestníku, teda boli verejne dostupné aj tretím osobám, a tieto mali možnosť sa s nimi oboznámiť. Tvrdil, že ak by bolo prijaté ako platné tvrdenie navrhovateľa o odstupnom, išlo by o šikanózne vykonanie práva, o právny úkon v rozpore s dobrými mravami, lebo takto by mohol každý zamestnanec hneď po nástupe do zamestnania skončiť pracovný pomer a muselo by mu byť vyplatené odstupné. Vzhľadom na vyššie uvedené bolo potrebné vyriešiť, či dodatok k pracovnej zmluve je alebo nie platný. Bolo potrebné vyriešiť, či má navrhovateľ nárok na vyplatenie odstupného za podmienky, ktorá je v konaní preukázaná, že pracovný pomer skončil výpoveďou on. Z výsledkov vykonaného dokazovania dospel v tomto smere súd k záveru, že navrhovateľ má právo na vyplatenie odstupného ako ho svojím návrhom požaduje a to z dôvodov nasledovných.

V prvom rade je nutné uviesť, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že dodatok o odstupnom sa nevzťahuje len na dôvody skončenia pracovného pomeru zo strany

8Cpr/3/2013

-6-

odporcu ale všeobecne na akýkoľvek spôsob skončenia pracovného pomeru či už zo strany odporcu ako zamestnávateľa alebo navrhovateľa ako zamestnanca. Tomuto záveru nasvedčuje text a znenie dodatku a tento záver potvrdzuje aj výpoveď svedkyne. Nebol dôvod považovať vo vzťahu k navrhovateľovi ani vo vzťahu k odporcovi, jej svedeckú výpoveď týkajúcu sa okolností uzavretia dodatku k pracovnej zmluve navrhovateľa za nehodnovernú. Navyiac nepriamym dôkazom tohto záveru je tiež dôkaz o vyplatení odstupného svedkyňi zo strany odporcu tiež na základe v podstate identického textu dodatku k pracovnej zmluve ako má navrhovateľ. Je pravdou, že u svedkyne bol skončený pracovný pomer dohodou, ktorú inicioval odporca (ako to vyplýva z vyjadrenia právneho zástupcu odporcu, ktorý potvrdil, že odporca ako zamestnávateľ chcel dať svedkyňi výpoveď, ale nakoniec sa dohodli o skončení pracovného pomeru dohodou), ale bez uvedenia dôvodu, ako to vyplýva z predloženej dohody o skončení pracovného pomeru. Ak by mal byť ako správny záver, že takéto rozšírenie počtu mesiacov je možné platne dohodnúť

len ak existujú dôvody skončenia pracovného pomeru na strane zamestnávateľa v zmysle ust. § 76/ zák. práce, potom ani v prípade svedkyne nemalo byť vyplatené odstupné svedkyňi, lebo pracovný pomer sa síce skončil zo strany odporcu ako zamestnávateľa, ale bez uvedenia dôvodu ako to vyplýva z dohody o skončení pracovného pomeru. Tým, že jej vyplatil odstupné, čo sporné nie je, vlastne uznal, že odstupné je možné vyplatiť aj z iných dôvodov než dôvodov obsiahnutých v zákonom ustanovení § 76 zák. práce a teda aj bez uvedenia dôvodov. Okrem toho odporca tvrdí, že svedkyňa nemala oprávnenie na podpísanie takéhoto dodatku bez súhlasu dozornej rady (teda prekročila svoje oprávnenie) a navyš stanovy odporcu boli zverejnené v obchodnom vestníku a teda boli každému dostupné a každý sa s nimi mohol oboznámiť. V tomto smere si opätovne odporca protirečí, lebo na jednej strane tvrdí, že platnosť dodatku nespochybňuje, len tvrdí, že nejde o dôvod skončenia pracovného pomeru zo strany odporcu ako zamestnávateľa a preto navrhovateľ nemá právo na vyplatenie odstupného. Na druhej strane, ale tvrdením o prekročení oprávnenia svedkyne ako bývalého štatutára platnosť dodatku predsa len spochybňuje. Okrem toho tvrdí, že by išlo o šikanózný výkon práva a že ide o rozpor s dobrými mravmi. Ani uvedené tvrdenia a závery nemožno považovať sa právne správne. Naopak, ak by bola pripustená správnosť tvrdenia odporcu, išlo by zo strany odporcu o konanie, ktoré by v podstate porušovalo zásadu rovnosti prístupu odporcu k jednotlivým bývalým zamestnancom, v podstate o diskrimináciu navrhovateľa. U navrhovateľa totiž odporca tvrdí, že dohoda je vlastne neplatná, lebo bývalá konateľka prekročila svoje oprávnenia pri podpise dodatku o odstupnom, keďže nemala súhlas dozornej rady a navrhovateľ o tom musel a mohol vedieť, lebo stanovy boli zverejnené. Potom tvrdí, že na odstupné by mal nárok, ale nie, ak on skončil pracovný pomer, ale len ak by to boli dôvody na strane odporcu podľa § 76 zák. práce. Na druhej strane, u iného bývalého zamestnanca, svedkyne, vlastne tým, že jej 6 mesačné odstupné a to bez uvedenia dôvodu skončenia pracovného pomeru na základe identického dodatku k jej pracovnej zmluve vyplatil, uznal nielen oprávnenia svedkyne na podpísanie takéhoto dodatku, ale aj platnosť takéhoto dodatku a tiež uznal, že takéto odstupné má byť vyplatené aj z iných dôvodov než sú zákonné dôvody uvedené v zákonom ustanovení § 76 zák. práce. Rozdielny prístup odporcu z takého istého dodatku k dvom rôznym bývalým zamestnancom by bolo možné chápať ako konanie v rozpore s dobrými mravmi. Navyš podporným dôkazom svedčiaceho tomuto záveru sú aj dokonca dva návrhy odporcu o skončení pracovného pomeru navrhovateľa u nich a obidvoch bez odstupného, čo tiež vlastne potvrdzuje rozdielny prístup odporcu k dvom rôznym zamestnancom. Okrem toho je nutné uviesť, že síce zákonné ust. § 76 zák. práce obsahuje podmienky, za ktorých vzniká zákonný nárok zamestnanca na odstupné, ale zároveň dáva zákonnú možnosť dohodnúť si odstupné aj z iných než tam uvedených dôvodov a aj v inej výške. Nikde nie je bližšie špecifikované, aké sú tie iné prípady a nikde nie je uvedené, že by sa tak malo stať len za podmienky, že pracovný pomer chce skončiť zamestnávateľ. V tomto smere je nutné poukázať aj na zákonné ust. § 1 ods. 6/ zák. práce a zákonom danú možnosť

8Cpr/3/2013

-7-

dojednaní výhodnejších podmienok zamestnanca než upravuje zák. práce alebo iný pracovnoprávny predpis. Nutné je poukázať aj na zák. ust. § 17 ods. 43/ zák. práce, ktoré rieši situáciu ak by malo ísť o neplatnosť právnych úkonov v pracovných veciach a zamestnanec neplatnosť nespôsobil, čo nemôže ísť preto na jeho ujmu. Preto, ak si navrhovateľ a odporca dohodli odstupné pre všetky prípady skončenia pracovného pomeru a zo strany ktoréhokoľvek z nich, ide o platné dojednanie a navrhovateľ tak právo na vyplatenie odstupného a odporca povinnosť vyplatiť mu žiadané odstupné. Nič na tom nemení ani zápočtový list. Nejde o listinu, s ktorou by sa spájali účinky vzdania sa nároku navrhovateľa na vyplatenie odstupného, lebo taký záver z neho nevyplýva. Nemožno sa v plnej miere stotožniť s argumentáciou odporcu, že nie je možné tieto dva prípady odstupného porovnávať alebo vychádzať z prvého pre prípad tohto. Je pravdou, že spôsob skončenia pracovného pomeru je rozdielny ako už bolo uvedené a aj preukázané, ale ani v prípade svedkyne ako bývalej zamestnankyne odporcu nebol dôvodom na skončenie pracovného pomeru dôvod uvedený v § 76 zák. práce.

Výplatným termínom na výplatu mzdy bol 15 - deň v mesiaci. Uvedené nespochybňovali účastníci konania. Pracovný pomer navrhovateľa u odporcu sa skončil dňa 30.09.2013 uplynutím dvojmesačnej výpovednej lehoty, ktorá začala plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca po doručení výpovede, teda dňom 01.08.2013 pretože výpoveď navrhovateľa bola odporcovi doručená dňa 01.07.2013.

Nasledujúcim výplatným termínom tak bol dátum 15.10.2013. Do toho dátumu odporca navrhovateľovi nevyplatil. Dňom nasledujúcim, teda dňom 16.10.2013 sa odporca s plnením žalovanej sumy dostal do omeškania. Z tohto dôvodu je povinný zaplatiť navrhovateľovi aj úroky z omeškania v zákonom danej výške.

Keďže návrh navrhovateľa je dôvodný, bolo jeho návrhu v celom rozsahu vyhovené.

Navrhovateľ mal v konaní plný úspech, pretože jeho návrhu bolo v celom rozsahu vyhovené. Odporca bol v konaní v neúspešný, lebo mu bola v plnom rozsahu uložená povinnosť úhrady, ktorej sa domáhal navrhovateľ. Z tohto dôvodu o náhrade trov konania bolo rozhodnuté podľa ust. § 142 ods. 1/ O.s.p. a úspešnému navrhovateľovi bola priznaná náhrada trov konania v plnej výške účelne vynaložených trov. Ide o zaplatený súdny poplatok za návrh v sume 1.259,00 Eur a o náhradu trov právneho zastúpenia za právne služby poskytnuté navrhovateľovi advokátkou v celkovej výške 2.503,09 Eur. Ide o náhradu za 6 úkonov právnych služieb (1. príprava a prevzatie veci zo dňa 23.10.2013 - § 13 ods. 1 písm. a/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov, 2. spísanie návrhu 30.12.2013 - § 13 ods. 1 písm. c/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov, 3. vyjadrenie k odporu odporcu 14.03.2014 - § 13 ods. 1 písm. c/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov, 4. účasť na pojednávaní dňa 18.04.2014 - § 13 ods. 1 písm. d/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov, 5. účasť na pojednávaní dňa 01.04.2014 - § 13 ods. 1 písm. d/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov, 6. účasť na pojednávaní dňa 06.05.2014 - § 13 ods. 1 písm. a/ vyhl. č. 655/2004 Z.z. v znení jej neskorších zmien a doplnkov). Hodnota jedného úkonu právnych služieb vychádza z hodnoty sporu (20.989,68 Eur) a za jeden úkon právnej služby predstavuje sumu 370,14 Eur. Okrem toho je to suma 2 x režijný paušál za 2 úkony právnych služieb v roku 2013 po 7,81 Eur a za 4 úkony právnych služieb v roku 2014 po 8,04 Eur. Priznaná bola aj náhrada trov titulom výdavkov cestovnom za cestu na pojednávanie z miesta výkonu povolania advokátky navrhovateľa a späť na tri pojednávania - § 16 ods. 4/ vyhl. (18.03.2014, 01.04.2014 a 06.05.2014) ako základná náhrada - 3 x 18,67 Eur, náhrada za spotrebu pohonných hmôt - 5,92 Eur + 5,86 Eur + 5,88 Eur. Za čas strávený na ceste na tieto pojednávania pri každej ceste - § 15 písm. b/ a § 17 ods. 1/ vyhl. 3 x (4 x 13,40 Eur) bola

8Cpr/3/2013

-8-

priznaná suma 3 x 53,60 Eur. Celková výška náhrady trov právneho zastúpenia tak predstavuje sumu 2.503,03 Eur. Podľa ust. § 149 O.s.p. je odporca povinný náhradu trov konania priznanú navrhovateľovi vyplatiť jeho advokátke, ktorá právne služby navrhovateľovi poskytla. Navrhovateľovi nebola priznaná náhrada trov konania v sume 377,95 Eur za jeden úkon, ktorý si navrhovateľ uplatnil a to výzva na úhradu zo dňa 28.10.2013 (č.l. 15). Za takýto úkon podľa vyhl. o odmenách a náhradách advokátov nemá právo na náhradu a preto mu ani nebola priznaná.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia cestou tunajšieho súdu na Krajský súd v Trnave (§ 204 ods. 1/ O.s.p.).

Pokiaľ zákon pre podanie určitého druhu nevyžaduje ďalšie náležitosti, musí byť z podania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje a musí byť podpísané a datované. Podanie treba predložiť s potrebným počtom rovnopisov a s prílohami tak, aby jeden rovnopis zostal na súde a aby každý účastník dostal jeden rovnopis, ak je to potrebné. Ak účastník nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie na jeho trovy (§ 42 ods. 3 O.s.p.).

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

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,

c/ súd prvého stupňa neúplne zistil skutkový stav veci, pretože nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na 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 (§ 205 ods. 2/ O.s.p.).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda a dôvody odvolania môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 205 ods.3/ O.s.p.).

Ak povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného predpisu (§ 251 ods. 1/ O.s.p.), ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.