

Súd: Okresný súd Topoľčany  
Spisová značka: 11Cpr/47/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4618202572  
Dátum vydania rozhodnutia: 07. 02. 2023  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vlastimil Valkovič  
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2023:4618202572.8

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudcom JUDr. Vlastimilom Valkovičom v právnej veci žalobkyne: T. M. U., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom O. XX/XX, J., proti žalovanému: Stredná odborná škola gastronómie a cestovného ruchu, so sídlom Levická 4, Nitra, IČO: 00596876, zast. HAVRILA & Co, s. r. o., advokátska kancelária so sídlom Námestie Martina Benku 2, Bratislava, IČO: 36 364 606, o zaplatenie 7.248,78 eur s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

- I. Súd žalobu z a m i e t a.
- II. Súd návrh žalobkyne na prerušenie konania z a m i e t a.
- III Súd p r i z n á v a žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

### odôvodnenie:

1. Žalobkyňa podala dňa 12.10.2018 na tunajšom súde žalobu, ktorou sa domáhala zaplatenia sumy vo výške 7248,78 eur s príslušenstvom, ktorú odôvodnila tak, že dňa 12.11.2014 podpísala so žalovaným Dohodu o vykonaní práce (ďalej len dohoda 1) s vymedzenou pracovnou úlohou: zastupovanie T.. B. počas dlhodobej PN. Rozsah práce mal byť určený dobou 24 hodín týždenne, čo zodpovedá plnému pracovnému úväzku učiteľa pracujúceho na pracovný pomer. Nachádza sa na č. I. 89 v spise vedenom na Okresnom súde Topoľčany pod sp. zn. 6 Cpr/8/2016 (ďalej len spis). Žalobkyňa nastúpila do práce dňa 18.11.2014 a začala plniť pracovné úlohy, ktoré jej boli pridelované, pričom nešlo len o zastupovanie Ing. B., ale zastupovala aj iných učiteľov a vykonávala aj napr. administratívne práce. Následne jej bola dňa 17.12.2014 daná na podpis ďalšia Dohoda o vykonaní práce (ďalej len dohoda 2), nachádza sa v spise na č. I. 88. Táto dohoda vymedzovala výkon toho istého druhu práce ako dohoda 1, aj naďalej však žalobkyňa vykonávala aj iné práce. V marci 2015 žalobkyňa žiadala o uzavretie riadnej pracovnej zmluvy a bola jej predložená na podpis pracovná zmluva s vymedzeným druhom práce: učiteľka teoretického vyučovania. Zmluva bola uzatvorená na dobu určitú počas zastupovania dlhodobej PN Ing. B.. Zmluva opäť nezachytávala žalobkyňou reálne vykonávané pracovné činnosti. Žalobkyni bolo zo strany pani riaditeľky povedané, že môže robiť prácu na plný úväzok za iných učiteľov, prípadne v učtárni alebo administratívne dovedy, dokedy bude chcieť s tým, že na tom sa vždy riaditeľka so žalobkyňou dohodnú, že práca sa vždy nájde. Takýto postoj riaditeľky žalobkyňa akceptovala a pracovnú zmluvu dňa 17.03.2015 podpísala. Žalobkyni bol následne daný platový výmer na 11. platovú triedu, no neskôr žalovaný tento platový výmer znížil na 9. platovú triedu (v spise na č. I. 95, 96, 97). Následne sa začali zo strany pani riaditeľky Mgr. O. rôzne drobné problémy, ktoré vyvrcholili písomným nariadením čerpania dovolenky žalobkyne odo dňa 22.06.2015. Bol to dôsledok skutočnosti, že žalobkyňa dňa 19.06.2018 musela zo zdravotných dôvodov náhle navštíviť lekára. Odvtedy už bola mimo školy a s riaditeľkou sa už osobne neskontovala. Iba písomne, keď sa žalobkyňa dopytovala na to, kedy má nastúpiť opäť do práce. Následne jej žalovaný oznámil, že z dôvodu ústnej dohody medzi ním a žalobkyňou sa jej

pracovný pomer skončil dňa 30.06.2015. Žiadna takáto dohoda však nebola uzavretá, čo žalobkyňa žalovanému vytkla. Následne po porade s právnym zástupcom, žalovaný zmenil stanovisko a začal tvrdiť, že pracovný pomer žalobkyne skončil 31.08.2015 z dôvodu návratu Ing. B. z dlhodobej PN späť do práce. O zmene tohto názoru sa žalobkyňa dozvedela až niekedy v novembri 2015. Žalobkyňa je toho názoru, že prístup žalovaného bol v rozpore s dobrými mravmi. Dohoda 1 len zastierala skutočný výkon pravidelnej pracovnej činnosti, smerujúcej k plneniu úloh žalovaného, ktorá podľa žalobkyne naplnila všetky znaky pracovného pomeru. (Nešlo teda o príležitostnú činnosť, na ktorú by bolo možné uzatvoriť dohodu o vykonaní práce. Toto vytkol aj inšpektorát práce v bode 9 svojho protokolu, ktorý tvorí súčasť spisu na č. l. 44.) V danom prípade je preto podľa názoru žalobkyne dohoda 1 neplatným právnym úkonom, v dôsledku ktorého potom faktický výkon pracovných úloh počnúc dňom 18.11.2014 založil pracovný pomer žalobkyne a žalovaného, pri ktorom absentuje písomné dojednanie doby určitej, a preto tento faktický pracovný pomer sa založil na dobu neurčitú a bez ohľadu na návrat Ing. B. z jej PN, stále trvá. Žalobkyňa sa v súdnom konaní vedenom na Okresnom súde Topoľčany pod sp. zn. 6Cpr/8/2016 domáhala žalobou určenia, že jej pracovný pomer so žalovaným trvá. Okresný súd Topoľčany žalobu rozsudkom č. k. 6Cpr/8/2016-163 zo dňa 28.04.2017 zamietol. Následne Krajský súd v Nitre, ako odvolací súd, prvostupňové rozhodnutie potvrdil svojim rozsudkom č. k. 6CoPr/3/2017-284 zo dňa 27.06.2018. Proti nemu podala žalobkyňa dovolanie, kde zároveň požiadala o odklad právoplatnosti a vykonateľnosti druhostupňového rozhodnutia. Pre konanie o tejto žalobe tak bude potrebné počkať na výsledok dovolacieho konania o dovolaní proti druhostupňovému rozhodnutiu. Žalovaný v pozícii zamestnávateľa svojvoľne prestal žalobkyni prideľovať prácu odo dňa 22.06.2015 a tvrdil, že pracovný pomer skončil dohodou ku dňu 30.06.2015. Po námietke žalobkyne jej žalovaný zaplatil náhradu mzdy do 31.08.2015. Odo dňa 01.09.2015 žalovaný odmietol žalobkyni prideľovať prácu aj vyplatiť náhradu mzdy s tvrdením, že jej pracovný pomer skončil dňom 31.08.2015. Žalobkyňa považuje také skončenie pracovného pomeru za neplatné, resp. má za to, že jej pracovný pomer stále trvá. Žalobkyňa oznámila žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní svojim listom zo dňa 10.08.2015 (č. l. 9) a tiež oznámením zo dňa 14.09.2015 (č. l. 10). Žalovaný bez platného dôvodu prestal žalobkyni prideľovať prácu a tiež si od nej vyžiadal odovzdanie kľúčov od vchodu na pracovisko, neumožnil jej tak výkon práce. Žalovaný je tak povinný platiť žalobkyni mzdu v sume jej priemerného zárobku. Žalovaný má zo zákona vyplývajúcu povinnosť sám vypočítať výšku mzdy zamestnanca a takto aj výšku náhrady mzdy a túto náhradu bez odkladu vyplatiť žalobkyni. Keďže tak neurobil výšku náhrady mzdy vykonala žalobkyňa, ktorá požaduje vyplatiť náhradu mzdy za september 2015 v sume 718,19 eur, október 2015 v sume 718,19 eur, november 2015 v sume 718,19 eur, december 2015 v sume 718,19 eur, január 2016 v sume 744,15 eur, február 2016 v sume 744,15 eur, marec 2016 v sume 744,15 eur, spolu v sume 5105,21 eur. V danom prípade bolo právom zamestnanca vyčerpať dovolenku za rok 2014 do konca kalendárneho roka 2015 a dovolenku za rok 2015 do konca roku 2016. Keďže zamestnanec neskončil pracovný pomer, nemohol čerpať celú dovolenku a teda mu vznikol nárok na jej preplatenie, resp. výplatu náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku dňom 01.01.2016. Rovnako má zamestnanec nárok na náhradu mzdy za dovolenku z roku 2015 najneskôr dňom 01.01.2017. V zmysle § 116 ods. 1 Zákonníka práce zamestnancovi patrí za nevyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, teda za rok 2014 v sume 224 eur a za rok 2015 v sume 1919,57 eur. Spolu v sume 2143,57 eur. Na základe uvedených skutočností žalobkyňa navrhuje, aby súd rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni sumu 7248,78 eur spolu s úrokmi z omeškania. Zároveň žalobkyňa navrhla, aby súd prerušil konanie až do právoplatného rozhodnutia Najvyššieho súdu SR o dovolaní žalobkyne zo dňa 08.10.2018 podanému proti rozsudku Krajského súdu v Nitre č. 6CoPr/3/2017-284 zo dňa 27.06.2018, podanému na tunajšom súde k sp. zn. 6Cpr/8/2016.

2. Uznesením č. k. 11Cpr/47/2018-32 zo dňa 14.11.2018 súd prerušil konanie do právoplatného rozhodnutia Najvyššieho súdu SR o dovolaní žalobkyne zo dňa 08.10.2018 podanému proti rozsudku Krajského súdu v Nitre č. k. 6CoPr/3/2017-284 zo dňa 27.06.2018.

3. Podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 02.05.2019 žalobkyňa navrhla rozšírenie žaloby o náhradu mzdy podanej dňa 09.10.2018, ktorou si uplatnila náhradu mzdy za obdobie september 2015 až marec 2016, spolu 5105,21 eur, o náhradu mzdy za obdobie apríl 2016 až október 2016 (t. j. 7 mesiacov) v sume (7 x 744,15) 5209,05 eur s príslušenstvom.

4. V podaní doručenom tunajšiemu súdu dňa 04.10.2019 žalobkyňa uviedla, že dňa 02.10.2019 jej bolo doručené Uznesenie Najvyššieho súdu SR zn. 8Cdo/7/2019, ktorým súd jej dovolanie odmietol. Po oboznámení sa s obsahom cit. uznesenia žalobkyňa nadobudla presvedčenie, že postupom súdu boli

porušené jej práva garantované Ústavou SR, preto napáda predmetné rozhodnutia súdov na Ústavnom súde SR podaním ústavnej sťažnosti, ktorou žiada Ústavný súd rozhodnutia súdov (OS Topoľčany sp. zn. 6Cpr/8/2016, KS Nitra zn. 6 Copr/3/2017, NS SR v Bratislave sp. zn. 8Cdo/7/2019) zrušiť. Z dôvodu opatrnosti, resp. z dôvodu zastavenia plynutia premlčacej doby a premlčania nároku, žiadala o prerušenie konania vedeného pod sp. zn. 11Cpr/47/2018 o zaplatenie sumy 7248,78 s príslušenstvom do rozhodnutia Ústavného súdu SR o jej ústavnej sťažnosti, ktorej podanie obratom súdu oznámi. Zároveň navrhla rozšíriť podanú žalobu o zaplatenie sumy 7248,78 eur zo dňa 09.10.2018, rozšírenú dňa 30.04.2019 o obdobie apríl až október 2016, o zaplatenie presne neustálenej sumy za celú nevyplatenú mzdu (odhadom 11.900 eur) s príslušenstvom, prislúchajúcej za následné obdobie november 2018 až december 2017 (t. j. 14 mesiacov).

5. Uznesením č. k. 11Cpr/47/2018-79 zo dňa 09.01.2020 súd pokračoval v konaní.

6. Uznesením č. k. 11Cpr/47/2018-109 zo dňa 02.04.2020 súd prerušil konanie do právoplatného rozhodnutia Ústavného súdu SR o ústavnej sťažnosti zo dňa 30.11.2019 podanej žalobkyňou, ktorá je vedená na Ústavnom súde SR pod sp. zn. Rpv 2180/2019, ktorou žalobkyňa žiada Rozsudok Okresného súdu Topoľčany sp. zn. 6Cpr/8/2016 zo dňa 28.04.2017, Rozsudok Krajského súdu v Nitre sp. zn. 6Copr/3/2017 zo dňa 27.06.2018 a Uznesenie Najvyššieho súdu SR v Bratislave sp. zn. 8Cdo/7/2019 zo dňa 19.08.2019 zrušiť.

7. Podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 29.12.2020 žalobkyňa navrhla rozšírenie žaloby o náhradu nevyplatennej mzdy s príslušenstvom za obdobie do konca decembra 2020, teda o zaplatenie presne neustálenej sumy za úplnú nevyplatenú mzdu (odhadom 1.100 eur za mesiac) s príslušenstvom, prislúchajúcej za následné (pokračujúce) obdobie od 01.01.2018 do konca roka 2020. Uviedla, že keďže sa jedná o nároky zamestnanca (osoby v slabšom postavení) nevie sumu presne ustáliť, preto uvádza tu sumu iba odhadovanú, pričom reálna môže byť aj vyššia, pretože tá sa odvíja od sumy mesačnej mzdy zamestnanca - stredoškolského učiteľa, podľa príslušných predpisov meniacich sa v priebehu času. Sumu mzdy vypočítava vždy mesačne zamestnávateľ a nie zamestnanec, čo je dôvodom, že ona jej presnú výšku v tomto momente nepozná, nevie ustáliť, uplatňuje si ju však v plnej výške tak, ako bude vypočítaná zamestnávateľom, resp. inou odbornou osobou za účasti jej právneho zástupcu, ktorého žiada v Centre právnej pomoci. Oznamila súdu, že o jej ústavnej sťažnosti doposiaľ nebolo rozhodnuté a v momente, kedy Ústavný súd SR rozhodne a rozhodnutie jej bude doručené, toto bezodkladne oznámi tunajšiemu súdu.

8. Podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 25.10.2021 žalobkyňa oznámila, že jej ústavná sťažnosť vedená na Ústavnom súde SR pod sp. zn. Rpv/2180/2019 bola odmietnutá, lebo nebola v konaní pred Ústavným súdom zastúpená advokátom, teda takto jej práva neboli riadne uplatňované, presadzované, hájené, čo je aj formálnou (zákonnou) podmienkou riadneho konania pred Ústavným súdom. Hoci o právnu pomoc požiadala Centrum právnej pomoci, ktoré jej právnu pomoc schválilo, neskôr zrušilo bez relevantných dôvodov, čo napadla na Krajskom súde v Banskej Bystrici (24S/26/2020). Krajský súd o tom dodnes nerozhodol. Žalobkyňa má za to, že jej Ústavou garantované práva boli porušené a má záujem podať sťažnosť pred súdny dvor EÚ.

9. Dňa 09.01.2022 žalobkyňa doručila tunajšiemu súdu rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky II. ÚS 191/2021-54, ktorým súd jej ústavnú sťažnosť odmietol. Zároveň navrhla rozšíriť žalobu v tomto konaní o celé obdobie trvania pracovného pomeru do dnešného dňa, resp. do riadneho skončenia pracovného pomeru u žalovaného zamestnávateľa.

10. Žalovaný v písomnom vyjadrení zo dňa 24.02.2022 k žalobe uviedol, že argumentácia žalobkyne v konaní o určenie, že pracovný pomer trvá sa opiera o skutočnosť, že dojednanie pracovnej zmluvy na dobu určitú je neplatné z dôvodu jeho neurčitosti, avšak teraz založila svoju argumentáciu na skutočnosti, že pracovný pomer nebol založený na základe pracovnej zmluvy, ale na základe údajnej konkludentne uzatvorenej pracovnej zmluvy, ktorá by mala nahrádzať Dohody o vykonaní práce, keďže výkony, ktoré na základe Dohôd o vykonaní práce vykonávala považuje za také, ktoré nereflektovali skutočný stav a žalobkyňa podľa svojich vyjadrení vykonávala pre žalovaného aj iné pracovné úlohy, nie iba zastupovanie Ing. B. z dôvodu jej dlhodobej PN. Pracovné zameranie Ing. B. bolo zamerané na predmety Potraviny a výživa a Technológia prípravy pokrmov. Z Dohôd o vykonaní práce jednoznačne vyplýva, že pracovné zameranie žalobkyne je učiteľka a dojednaná pracovná úloha bola na zastupovanie Ing.

B. počas dlhodobej PN. Žalobkyňa však v žalobe uvádza, že vykonávala aj iné pracovné činnosti, napr. administratívne práce. Žalovaný teda na základe jednoznačných vyjadrení žalobkyne predpokladá, že žalobkyňa má za to, že Dohody o vykonaní práce sú neplatné, keďže nereflektovali reálne vykonávané činnosti, ktoré mala údajne žalobkyňa pre žalovaného vykonávať a výkon týchto činností mal založiť pracovný pomer konkludentne uzatvorený na dobu neurčitú a to od nástupu do práce dňom 18.11.2014. Žalobkyňa však v žalobe ani jej rozšírení nijakým spôsobom neopísala ani nepreukázala výkon iných činností. Odkaz na administratívne práce, ktoré pri výkone práce stredoškolskej učiteľky považovať za bežné, považuje preto žalovaný za bezpredmetné. Výkon iných prác, ako výkon práce učiteľa, nebol zo strany žalobkyne nijakým spôsobom preukázaný, rovnako ako ani žiadna ďalšia skutočnosť, ktorá by mala založiť medzi žalobkyňou a žalovaným iný trvalý pracovný pomer na dobu neurčitú. Uvedené zároveň odporuje ust. § 42 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého sa pracovný pomer zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Tvrdenie žalobkyne, že odo dňa 18.11.2014 jej vznikol pracovný pomer na základe konkludentného vykonávania práce pre žalovaného bez jeho písomného uzatvorenia vyvracia samotný právny poriadok, ktorý pracovný pomer bez písomného uzatvorenia pracovnej zmluvy vyslovene vylučuje. Súd by mal teda v tomto prípade prednostne skúmať najmä to, či vôbec existoval pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným, ktorý by následne mohol založiť právo žalobkyne na náhradu mzdy. Takýmto vzťahom však mohol byť jedine vzťah založený pracovnou zmluvou, ktorá bola uzatvorená na dobu určitú, ako to vyplýva z právoplatných rozhodnutí: rozsudku Okresného súdu Topoľčany sp. zn. 6Cpr/8/2016, rozsudku Krajského súdu Nitra sp. zn. 6Copr/3/2017, uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 8Cdo/7/2019. Okresný súd tak preto túto predbežnú otázku, ktorá bola vyriešená už právoplatným Rozsudkom 6Cpr/8/2016, skúmať nemusí, čo vyplýva zo spisu 6Cpr/8/2016, ktorý žalobkyňa aj žalobca žiadajú pripojiť. Pracovná zmluva bola teda ukončená platne, čím má žalovaný predbežnú otázku ohľadom existencie pracovného pomeru v tomto konaní za už vyriešenú v právoplatne skončenom konaní o určenie, že pracovný pomer trvá a teda má za to, že v tomto prípade neexistuje žiaden pracovný pomer, ktorý by zakladal žalobkyňi nárok na náhradu mzdy. Žalovaný na základe vyššie uvedeného pokladá žalobu za nedôvodnú v celom rozsahu, keďže náhrada mzdy žalobkyňi neprislúcha a to z dôvodu absencie právneho titulu - platne uzatvorenej pracovnej zmluvy, ktorá by založila pracovný pomer na dobu neurčitú, ktorý by ku dnešnému dňu stále trval. Žalovaný preto navrhuje, aby súd po preskúmaní veci žalobu v celom rozsahu zamietol a žalovanému priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

11. Žalobkyňa dňa 05.04.2022 vo vyjadrení k vyjadreniu žalobcu zo dňa 24.02.2022 uviedla, že s ním súhlasí v tom, že súd by mal prednostne skúmať či vôbec existoval pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným, ktorý by následne mohol založiť právo žalobkyne na náhradu mzdy. Nesúhlasí však s tým, že túto predbežnú otázku už vyriešil Okresný súd Topoľčany rozsudkom sp. zn. 6Cpr/8/2016, pretože v označenom konaní sa táto otázka neriešila, ale riešilo sa iba, či pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 17.03.2015 medzi žalobkyňou a žalovaným trvá. Teda v tomto konaní súdy riešili iba otázku ne/dostatočnosti formulácie uvedenej na dokumente označenom Pracovná zmluva zo dňa 17.03.2015 v rozsahu dostatočnosti vymedzenia pracovného pomeru na dobu určitú, ale už vôbec neriešili otázku momentu reálneho vzniku pracovného pomeru žalobkyne, čo potvrdzuje aj ďalšie odôvodnenie dovolacieho súdu uvedené v ods. 26 rozhodnutia. Nakoniec toto dovolanie žalobkyne bolo odmietnuté. Pre správnosť posúdenia momentu vzniku pracovného pomeru je bezpodmienečne nevyhnutné brať na zreteľ reálny stav vecí, v detailoch a cez optiku kogentných ustanovení Zákonníka práce, ku tomu prihliadať na konanie zmluvných strán v pracovnoprávnom vzťahu, aj na plnenie povinností zamestnávateľa. Je nesporné, že žalovaný so žalobkyňou podpísal dňa 12.11.2014 dokument nazvaný Dohoda o vykonaní práce pre zamestnanie učiteľka, podľa ktorého žalobkyňa reálne nastúpila do práce dňa 18.11.2014 ako učiteľka a túto prácu nepretržite vykonávala až do mesiaca jún 2015, kedy jej zamestnávateľ nariadil čerpanie dovolenky, po ktorej sa už nemohla vrátiť do práce, pretože žalovaný tvrdil, že jej pracovný pomer sa skončil v júni 2015. Za výkon práce druhu učiteľka poberala žalobkyňa mzdu pravidelne, mesačne, spoločne a v čase výplatného termínu s inými zamestnancami u žalovaného, v mieste sídla školy v Nitre od mesiaca november 2014 do mesiaca jún 2015, čo je nesporné a bolo preukázané v konaní tunajšieho súdu sp. zn. 6Cpr/8/2016. Pre to, aby bol pracovný pomer platne dojednaný na dobu určitú musí byť bez pochybnosti splnená podmienka daná zákonom, t. j. jednoznačné písomné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú. V dokumente zo dňa 12.11.2014 sa uvádza, že pracovná úloha bude vykonaná od 18.11.2014, čo teda uvádza konkrétny a presný začiatok výkonu práce, ale neuvádza sa tam žiadny dátum skončenia výkonu práce. Žiadne písomné zmluvné dohodnutie podmienok výkonu práce žalobkyne zo dňa 12.11.2014, ani následne, neobsahuje písomné vymedzenie dĺžky trvania pracovného pomeru na dobu určitú. Dokument podpísaný dňa 17.12.201 stranami sporu

označený ako Dohoda o vykonaní práce je nulitným úkonom, pretože nemá význam vo vzťahu k vykonávanej práci a ku už vtedy existujúcemu (nepretržitému) pracovnému pomeru. Ide o ničotný právny úkon, s ktorým nemožno spájať žiadne právne účinky (následky). Rovnako tak dokument zo dňa 17.03.2015 nazvaný ako Pracovná zmluva je právne irelevantný, pretože nezakladal nový pracovný pomer u toho istého zamestnávateľa. Ide tu taktiež o ničotnosť (neexistenciu) pracovnoprávneho úkonu vo vzťahu k už existujúcemu pracovnému pomeru žalobkyne u žalovaného trvajúcemu odo dňa 18.11.2014. Existoval a existuje iba jeden pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným v zmysle ust. ZP a to odo dňa 18.11.2014 uzavretý na dobu neurčitú a dodnes nebol žiadnym platným právnym úkonom ukončený rovnako, ako nebol ničím zmenený na pracovný pomer na dobu určitú. Po komplexnom posúdení predmetného pracovného pomeru od jeho zakladania odo dňa 12.11.2014 a od jeho vzniku odo dňa 18.11.2014 do dnešného dňa nenastali žiadne také relevantné právne skutočnosti, na základe ktorých by predmetný pracovný pomer bol platne ukončený. Potom je nárok žalobkyne na náhradu mzdy oprávnený, pretože žalovaný sám vytvoril žalobkyni prekážky v práci, pre ktoré nemohla žalobkyňa prácu vykonávať. Žalobkyni patrí náhrada mzdy pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa v zmysle ust. § 142 ods. 3) ZP. Žalobkyňa pod hrozbou nebezpečenstva premičania nároku na náhradu mzdy so všetkými náležitosťami, náhradu dovolenky a príslušenstva, všetko podľa príslušného zákona a predpisov rozširuje túto žalobu o nárok za obdobie do skončenia pracovného pomeru u žalovaného, ktorý ako zamestnanec - závislá osoba nevie vyčísliť, pretože sumu mzdy a všetkých nárokov zamestnanca vyčísluje zamestnávateľ. Žalobkyňa považuje vyjadrenie žalovaného zo dňa 24.02.2022 za vyjadrenie, ktoré ničím relevantne nevyvracia tu uplatnený nárok žalobkyne.

12. Žalovaný dňa 27.04.2022 vo vyjadrení k vyjadreniu žalobkyne uviedol, že tvrdenia žalobkyne považuje za absurdné a nepreukázané z dôvodu neexistencie pracovného pomeru a nepreukázania vzniku nároku na náhradu mzdy a náhradu za nevyčerpanú dovolenku uplatnených žalobou. Žalovaný pokladá žalobu za nedôvodnú v celom rozsahu, keďže náhrada mzdy ani náhrada za nevyčerpanú dovolenku žalobkyni neprislúcha a to z dôvodu absencie právneho titulu - platne uzatvorenej pracovnej zmluvy, ktorá by založila pracovný pomer na dobu neurčitú, resp. do 31.03.2016, t. j. do dátumu do ktorého si náhradu uplatňuje. Žalobkyňa navyše vo svojom vyjadrení k vyjadreniu žalovaného neuviedla žiadne ďalšie nové dôkazy ani nepredostrela nové argumenty, ktoré by jej nárok na náhradu mzdy a nárok na náhradu za nevyčerpanú dovolenku akýmkoľvek spôsobom odôvodňovali. Žalovaný preto navrhuje žalobu v celom rozsahu zamietnuť a priznať mu náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

13. Podaním zo dňa 17.10.2022 žalobkyňa navrhovala prerušiť konanie vzhľadom k tomu, že podala do Centra právnej pomoci žiadosť o poskytnutie právnej pomoci, pričom Centrum nerozhodlo v zákonnej lehote, následne podala správnu žalobu na Krajský súd v Banskej Bystrici, ktorý ešte o jej žalobe nerozhodol. Teda z dôvodu, že v konaní iného súdu sa rieši otázka, ktorá môže mať v následku význam pre rozhodnutie súdu (otázka právneho zastúpenia žalobkyne v súdnom konaní a jej účinnej odbornej obrany, zabezpečenia rovnováhy postavenia strán pred súdom) žiada súd o prerušenie konania do právoplatného rozhodnutia o žalobe vedenej pred Krajským súdom v Banskej Bystrici sp. zn. 26Sa/14/2022 a do právoplatného rozhodnutia v správnom konaní o pridelení advokáta Centrom právnej pomoci pre jej osobu do tohto konania súdu.

14. Emailom zo dňa 24.10.2022 Centrum právnej pomoci- Kancelária Žiar nad Hronom oznámilo tunajšiemu súdu, že vo veci žiadateľky Ing. M. U. nebolo začaté konanie o nároku na poskytnutie právnej pomoci vo veci o zaplatenie 7.248,78 eur s prísl., konanie vedené pod sp. zn. 11Cpr/47/2018, nakoľko žiadosť o poskytnutie právnej pomoci nebola do dnešného dňa riadne podpísaná (ani poštou, ani elektronicky, ani osobne).

15. Súd vo veci nariadil pojednávanie na deň 07.02.2023, na ktoré sa riadne a včas predvolaná žalobkyňa nedostavila - doručenie predvolania mala riadne a včas vykázané, lehota na prípravu pojednávania v zmysle § 178 ods. 2 CSP bola zachovaná. Žalobkyňa svoju neúčasť ospravedlnila a žiadala o odročenie pojednávania - prerušenie konania do riadneho určenia advokáta Centrom právnej pomoci alebo určenie náhradného termínu pojednávania. Súd na pojednávaní uznesením zamietol jej návrh na prerušenie konania a rozhodol, že bude pojednávať v neprítomnosti žalobkyne podľa § 180 CSP.

16. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 07.02.2023 a v záverečnej veci uviedol, že zotrúva na svojich písomných podaniach a vyjadreniach, má za to, že žaloba je v celom rozsahu nedôvodná, pretože žalobkyňa neuviedla žiadne argumenty ani dôkazy, ktoré by jej nárok na náhradu mzdy uplatňovaný v tomto konaní akýmkoľvek spôsobom odôvodňovali, preto navrhuje súdu, aby po preskúmaní veci žalobu v celom rozsahu zamietol a žalovanej priznal náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Navrhuje, aby súd oboznámil spis 6Cpr/8/2016, ktorý obsahuje aj listinné dôkazy - zmluvu zo dňa 17.03.2015. Iné dôkazy, ktoré by odôvodňovali hmotnoprávny nárok žalobkyne nie sú, lebo bolo právoplatne tunajším súdom potvrdené, že pracovný pomer žalobkyne bol ukončený dňom nástupu do práce Ing. B., t. j. bol na dobu určitú, nie je dôvod, aby jej bola priznaná náhrada mzdy.

17. Štatutárny zástupca žalovaného Mgr. Q. O. na pojednávaní dňa 07.02.2023 uviedol, že žalobkyňa nastúpila na dohodu o vykonaní práce 18.11.2014 a pri jej otázke, že prečo na dohodu, povedala, že sú to jej osobné veci. Následne na to skončila dňa 16.03.2013 dohoda o vykonaní práce a od 17.03.2015 bola u nich zamestnaná na zmluvu na zastupovanie dlhodobej PN Ing. P. B.. Vzhľadom k tomu, že so žalobkyňou sa ústne dohodli, že ukončí pracovný pomer k 30.06.2015, pretože idú prázdniny a Ing. B. dala vedieť, že od septembra nastúpi. Žalobkyňa čerpala dovolenku a následne túto ústnu dohodu začala rozporovať. Vzhľadom k tomu, že si zamestnávateľ priznal chybu, že pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu určitú počas zastupovania, tak žalobkyne do termínu spätne vyplatili mzdu, uhradili všetky odvody, ktoré boli potrebné, prerátala sa jej dovolenka a zamestnávateľ to považoval za uzatvorené. Napriek tomu bolo v tejto veci súdne konanie a súd rozhodol v prospech zamestnávateľa. Nakoľko sa žalobkyňa odvolala, Krajský súd v Nitre potvrdil rozhodnutie prvostupňového súdu a priznal zamestnávateľovi náhradu trov konania. Následne žalobkyňa opätovne z neuveriteľných dôvodov podala túto žalobu.

18. Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa so spisovým materiálom - Rozsudkom Okresného súdu Topoľčany sp. zn. 6Cpr/8/2016 na č. I. 18-22, č. I. 55-60 a č. I. 172-281, Rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 6CoPr/3/2017 - 284 na č. I. 23-30, č. I. 61-68 a č. I. 182-196, rozhodnutím o prerušení konania, Uznesením Ústavného súdu Slovenskej republiky na č. I. 145 - 151, Rozsudkom NS SR 8Cdo/7/2019 na č. I. 197 -207, Uznesením Krajského súdu v Banskej Bystrici na č. I. 222 - 237 a zistil tento skutkový a právny stav:

18.1 Rozsudkom Okresného súdu Topoľčany sp. zn. 6Cpr/8/2016 zo dňa 28.04.2017 na č. I. 18-22, č. I. 55-60 a č. I. 172-281 súd zamietol žalobu o určenie, že pracovný pomer trvá. Súd rozhodnutie odôvodnil tým, že súd dospel k záveru, že pracovný pomer žalobkyne so žalovaným skončil uplynutím doby, na ktorú bol uzatvorený. Skončil tak po tom, ako došlo k naplneniu okolností, za ktorých malo dôjsť ku skončeniu pracovného pomeru a to ukončením dlhodobej práceneschopnosti Ing. B., t. j. dňom 31.08.2015. Dohodnutý pracovný pomer tak skončil právnou udalosťou bez toho, aby žalovaný ako zamestnávateľ uplatnil niektorý z dôvodov upravených v ustanovení § 59 ods.1 Zákonníka práce. Podľa § 59 ods.2 pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby. Samotná pracovná zmluva nebola uzavretá v rozpore s ustanovením § 15 Zákonníka práce, t. j. v rozpore s dobrými mravmi. Pracovný pomer na dobu určitú bol jednoznačne vymedzený konkrétnym spôsobom, ktorým bol návrat Ing. B. z dlhodobej práceneschopnosti. Takéto dojednanie nevzbudzovalo žiadne pochybnosti, kedy sa má pracovný pomer skončiť. Takto dohodnutý pracovný pomer skončil dohodnutou právnou udalosťou. Pri uzatváraní pracovnej zmluvy bolo zrejmé, že pracovný pomer žalobkyňa uzatvorila na dobu určitú počas zastupovania dlhodobej PN T. B.. Neobstojí tvrdenie žalobkyne, že pracovný pomer bol uzavretý na neurčitý čas. V danom prípade boli splnené podmienky na skončenie pracovného pomeru uplynutím doby a táto doba uplynula tak, ako to bolo medzi žalobkyňou a žalovaným dohodnuté. Preto žaloba žalobkyne je nedôvodná. Pre posúdenie, či žalobkyňa má naliehavý právny záujem na určení, že jej pracovný pomer trvá je rozhodujúci stav v čase vyhlásenia rozsudku. Na určovacej žalobe je naliehavý právny záujem tam, kde by bez tohto určenia bolo ohrozené právo žalobkyne alebo bez tohto určenia by sa jej právne postavenie stalo neistým. Vzhľadom na vyššie uvedený záver súdu, žalobkyňa nemá naliehavý právny záujem na určení, že pracovný pomer trvá, pričom v konaní nebolo preukázané, že pracovný pomer pôvodne uzavretý medzi žalobkyňou a žalovaným dňa 17.03.2015 sa zmenil na pracovný pomer na neurčitý čas. Preto súd žalobu žalobkyne ako nedôvodnú zamietol.

18.2 Rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 6CoPr/3/2017 - 284 zo dňa 27.06.2018 na č. I. 23-30, č. I. 61-68 a č. I. 182-196 odvolací súd rozsudok prvej inštancie potvrdil a žalovanému priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania v plnom rozsahu.

18.3 Uznesením Ústavného súdu Slovenskej republiky na č. I. 145 - 151 súd ústavnú sťažnosť žalobkyne odmietol a žalovanému priznal náhradu trov dovolacieho konania voči žalobkyni v plnom rozsahu.

18.4 Uznesením Krajského súdu v Banskej Bystrici č. k. 26Sa/9/2020 -90 zo dňa 25.10.2021 súd rozhodol, že žalovaný Slovenská republika - Centrum právnej pomoci je povinný v konaní sp. zn. KaZH/1362/2020 o žiadosti žalobkyne o poskytnutie právnej pomoci v konaní Okresného súdu Zvolen sp. zn. 14Cpr/1/2018 bezodkladne konať a odvolať žalobkyne zo dňa 14.02.2020 voči rozhodnutiu žalovaného sp. zn. KaZH/1362/2020 zo dňa 09.01.2020 o zastavení konania a rozhodnúť do 30 dní od doručenia tohto uznesenia alebo v určenej lehote predložiť odvolanie spolu s výsledkami doplneného konania a so spisovým materiálom odvolaciemu orgánu na rozhodnutie. Žalovaný je povinný preukázať správne mu súdu výsledok jeho postupu podľa bodu I. tohto uznesenia do 35 dní od doručenia tohto uznesenia. Žalovaný je povinný v plnom rozsahu nahradiť žalobkyni dôvodne vynaložené trovy konania a zaplatiť ich v lehote 20 dní od právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bude určená ich výška. Výška trov konania bude určená samostatným uznesením, ktoré po právoplatnosti tohto uznesenia vydá súdny úradník.

19. Podľa § 48 ods. 1 až 4 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.

20. Podľa § 59 ods. 1, 2 Zákonníka práce, pracovný pomer možno skončiť a) dohodou,  
b) výpoveďou, c) okamžitým  
skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.  
Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

21. Podľa § 71 ods. 1 až 3 Zákonníka práce, pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa ods. 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59.

22. 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.

23. Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú, počas zastupovania dlhodobej PN Ing. B.. Pri uzatváraní pracovnej zmluvy, na základe ktorej vzniká pracovný pomer na dobu určitú, zamestnávateľ a zamestnanec de facto uzatvárajú aj dohodu o skončení pracovného pomeru, keďže sa pri vzniku pracovného pomeru dohodnú na dátume jeho skončenia. Doba trvania pracovného pomeru uzavretého na dobu určitú môže byť dohodnutá nielen priamym časovým údajom uvedením časového obdobia podľa týždňov, mesiacov, či rokov alebo dobou trvania určitých prác, ale aj na základe iných, konkrétnym dátumom neohraničených, objektívne zistiteľných skutočností, o ktorých skutočnej dĺžke účastníci pri uzatváraní pracovnej zmluvy nemusia mať istotu, v ktorej nepripúšťajú pochybnosti o tom, kedy pracovný pomer na dobu určitú skončí uplynutím doby (napr. po dobu práceneschopnosti iného zamestnanca, na dobu materskej dovolenky určitej zamestnankyne a pod.). V danom prípade išlo pri uzatvorení pracovného pomeru na dobu určitú o objektívne zistiteľnú skutočnosť, ktorá bola vymedzená v pracovnej zmluve a to zastupovanie počas dlhodobej PN Ing. B.. Z takéhoto vymedzenia uzatvorenia pracovného pomeru na dobu určitú nemožno vyvodiť ten záver, že by išlo o neurčité dojednanie, preto že pracovný pomer mal trvať len počas zastupovania práceneschopnosti Ing. B.. Pri uzatvorení pracovného pomeru na dobu určitú je možné pracovný pomer skončiť niektorým zo spôsobov podľa § 59 Zákonníka práce, v danom prípade k takémuto skončeniu pracovného pomeru nedošlo, aj keď zo strany žalovaného došlo k pokusu o ukončenie pracovného pomeru dohodou ku dňu 30.06.2015, avšak napokon, keďže k dohode medzi účastníkmi nedošlo, bol ukončený pracovný pomer žalobkyne ukončením práceneschopnosti Ing. B. dňom 31.08.2015. Skutočnosť, kedy došlo k ukončeniu pracovného pomeru vyplýva aj z rozsudku Okresného súdu v Topoľčanoch sp.zn. 6Cpr/8/2016 zo dňa 28.4.2017 - bod 18 ako aj rozsudku Krajského súdu v Nitre sp.zn. 6CoPr/3/2017 zo dňa 27.6.2018 - bod 23, v ktorom konaní bol predmet určenie, že pracovný pomer založený pracovnou zmluvou zo dňa 17.3.2015 medzi žalobkyňou a žalovaným trvá, pričom týmito rozsudkami bola žaloba žalobkynezamietnutá a v odôvodnení rozsudku oba sudy zhodne uviedli, že pracovný pomer medzi stranami v konaní skončil dňom 31.08.2015.

24. Na základe horeuvedeného preto súd rozhodol tak, ako je uvedené vo výrokovej časti tohto rozsudku a žalobu ako nedôvodnú zamietol s tým, že súd považuje pracovný pomer žalobkyne za platne skončený uplynutím doby, na ktorú bol uzatvorený, preto má súd za to, že neexistoval pracovný pomer medzi žalobkyňou a žalovaným, ktorý by následne mohol založiť právo žalobkyne na náhradu mzdy, teda žalobkyňa nemá nárok na náhradu mzdy, ktorú žiadala od žalovaného podanou žalobou a preto súd žalobu ako nedôvodnú zamietol

25. O zamietnutí návrhu na prerušenie konania súd rozhodol podľa § 162 ods. 1 a 3 CSP. Súd nemal dôvod čakať na rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici v konaní 26Sa/14/2022, pretože rozhodnutie o žalobe vedenej pred Krajským súdom v Banskej Bystrici sp. zn. 26Sa/14/2022 o pridelení advokáta Centrom právnej pomoci pre žalobkyňu nemá vplyv na rozhodnutie o prerušení konania v tomto spore, ktorého predmetom je náhrada mzdy ktorá žalobkyňi neprislúcha a to z dôvodu absencie právneho titulu - platne uzatvorenej pracovnej zmluvy, ktorá by založila pracovný pomer na dobu neurčitú, ktorý by ku dnešnému dňu stále trval.

26. Podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru úspechu vo veci.

26.1. Podľa 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku, 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.

26.2 Vzhľadom k tomu, že v tomto prípade bol úspešný žalovaný, súd mu ako úspešnej strane v tomto spore priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

#### **Poučenie:**

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

Podľa § 359 Civilného sporového poriadku, odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie musí mať náležitosti podľa § 127 ods. 1,2 Civilného sporového poriadku (musí byť v ňom uvedené ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, musí byť podpísané a uvedená spisová značka tohto konania) a podľa § 363 Civilného sporového poriadku (musí sa v ňom uviesť, 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)).

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.

Podľa § 62 ods. 1, 2 CMP, odvolanie možno odôvodniť aj tým, že súd prvej inštancie nesprávne alebo neúplne zistil skutočný stav veci. Odvolacie dôvody možno meniť a dopĺňať až do rozhodnutia o odvolaní.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného právneho predpisu, ak ide o rozhodnutie o výchove maloletých detí, návrh na súdny výkon rozhodnutia.