

Súd: Okresný súd Topoľčany
Spisová značka: 11Cpr/25/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4620202954
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 01. 2023
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vlastimil Valkovič
ECLI: ECLI:SK:OSTO:2023:4620202954.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Topoľčany sudcom JUDr. Vlastimilom Valkovičom v právnej veci žalobcu: U. Š., A.. XX.XX.XXXX, S. W. T.. U. XXXX/XX, XXX XX S., korešpondenčná adresa : F.. E.. M. XXXX/XX, XXX XX S., právne zastúpený: JUDr. Pavel Vöröšváry, advokát so sídlom Škultétyho 7, 955 01 Topoľčany, IČO: 41 779 592, proti žalovanému: ZKW Slovakia s. r. o., Bedzianska cesta 679/375, 956 31 Krušovce, IČO: 36 657 913, právne zastúpený: JUDr. Viliam Vaňko, ml., advokát so sídlom Radlinského 578/11, 957 01 Bánovce nad Bebravou, IČO: 42 014 026, o zaplatenie 1.391,14 eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu **z a m i e t a** .

II. Súd **p r i z n á v a** žalovanému náhradu trov konania v plnej výške.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca podal dňa 18.11.2020 žalobu, ktorou sa domáhal zaplatenia sumy 1.391, 14 eur s príslušenstvom, ktorú odôvodnil tak, že v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2018 bol u žalovaného od toho istého dňa zamestnaný ako skladník - obsluha VZV, pričom v zmysle dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 01.05.2018 mu boli s účinnosťou od toho istého dňa zmenené pracovné podmienky tak, že mu bola základná hrubá mesačná mzda zmenená na sumu 740 eur. Dňa 08.11.2018 dal žalovanému okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 69 odsek 1 písm. c) Zákonníka práce, ktoré mu bolo doručené 23.11.2018. Žalovaný v minulosti v postavení žalobcu napadol v súdnom konaní platnosť uvedeného okamžitého skončenia pracovného pomeru, avšak v súdnom konaní vedenom na Okresnom súde Topoľčany pod sp. zn. 11Cpr/3/2019 bol po rozsudku Krajského súdu v Nitre zo dňa 29.01.2020 č. k. 6CoPr/1/2020-115 neúspešný, to znamená, bolo vydané aj právoplatné súdne rozhodnutie, z ktorého vyplýva, že uvedené okamžité skončenie pracovného pomeru je platné a právne účinné a teda jeho pracovný pomer skončil 23.11.2018. Je evidentné, že podľa § 69 odsek 4 Zákonníka práce, má nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov a mala mu byť vyplatená dňa 23.11.2018, nakoľko v tento deň jeho pracovný pomer skončil a preto odo dňa 24.11.2018 si voči žalovanému uplatňuje aj úroky z omeškania. Na vyplatenie žalovanej náhrady mzdy žalovaného viackrát ústne aj písomne vyzval, avšak odpoveď dostal negatívnu a to aj po právoplatnom ukončení uvedeného súdneho konania.

2. Okresný súd Topoľčany dňa 24.11.2020 vydal platobný rozkaz, v ktorom zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi sumu 1.391,14 eur s príslušenstvom od 24.11.2018 do zaplatenia, pričom proti platobného rozkazu podal žalovaný v zákonnej lehote odpor.

3. Žalovaný v odpore proti platobnému rozkazu zo dňa 08.12.2020 na č. I. 37 - 39 uviedol, že žalobca nemá voči žalovanému pohľadávku vo výške 1.391,14 eur s príslušenstvom. Žalobca síce zaslal žalovanému dokument označený ako „okamžité skončenie pracovného pomeru“, avšak išlo o neplatný právny úkon. V danom prípade sa teda pracovný pomer neskončil okamžitým skončením pracovného pomeru, ale dohodou. Žalobcovi teda nevznikol nárok na zaplatenie náhrady mzdy v sume

dvojnásobku priemerného mesačného zárobku podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce. Jeho pracovný pomer skončil dohodou - fikcia podľa § 78 ods. 3 Zákonníka práce. Podľa názoru Krajského súdu v Nitre uvedenom v rozsudku č. k. 6CoPr/1/2020 zo dňa 29.01.2020 v prípade, ak zamestnávateľ netrvá na tom, aby u neho zamestnanec ďalej pracoval, a keď platí ustanovenie § 78 ods. 3 Zákonníka práce (pozn. o skončení pracovného pomeru dohodou), zamestnávateľ sa nemôže domáhať žalobou určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. V takomto prípade sa teda (vychádzajúc z právneho názoru Krajského súdu v Nitre) bude musieť neplatnosť skončenia pracovného pomeru posúdiť ako predbežná otázka v tomto konaní o zaplatenie náhrady mzdy. Inak by došlo k tomu, že by sa neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru vôbec neposudzovala (ani v samostatnom, ani v odvodenom súdnom konaní), čo by žalovanému znemožnilo možnosť riadne konať pred súdom. Žalobca v oznámení o okamžitom skončení pracovného pomeru adresovanom žalovanému uviedol, že dôvodom skončenia pracovného pomeru je skutočnosť, že nemôže ďalej vykonávať prácu bez ohrozenia jeho zdravia, a že jeho zdravotný stav mu neumožňuje vykonávať jeho prácu. V danom prípade život ani zdravie žalobcu nebolo bezprostredne ohrozené. Žalobca žalovanému (v prílohe svojho oznámenia) predložil doklady vystavené P. S. Y. P. Q., ktoré však nie sú lekárskymi posudkami o spôsobilosti vykonávať prácu. Lekárska správa P. S. nemá ani znaky (náležitosti) lekárskeho posudku, a je možné považovať ju maximálne za „odporúčanie“. Podľa ustálenej právnej praxe nie je možné lekársku správu alebo odporúčanie považovať za lekársky posudok. Tieto správy boli predložené ako dôkaz aj v tomto konaní. Lekár - neurológ (ktorý nie je spôsobilý posudzovať spôsobilosť na prácu) uvádza, že neodporúča prácu skladníka, praktický lekár vo svojej správe (nálezy) vychádza výlučne z odporúčenia neurológa. Ani v jednom dokumente nie je uvedené, že by ďalším výkonom práce bolo zdravie alebo život žalovaného bezprostredne ohrozené, resp. že mu lekári kompetentní posudzovať zdravotnú spôsobilosť vo vzťahu k práci zakazujú ďalší výkon práce. V rozhodujúcom čase (kedy boli vydávané nálezy) bol žalobca práceneschopný a teda žiadnu prácu nevykonával, a preto mu žiadna bezprostredná ujma nemohla ani len teoreticky hroziť. Vzhľadom na uvedené skutočnosti je (bolo) teda okamžité skončenie pracovného pomeru neplatným právnym úkonom. Z neplatného skončenia pracovného pomeru nemožno odvodzovať nárok na zaplatenie náhrady mzdy. Na preukázanie toho, že došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru skutočnosťou žiadajú pripojiť spis Okresného súdu Topoľčany sp. zn. 11Cpr/3/2019 a vykonať dokazovanie oboznámením sa s obsahom tohto spisu. Žalobca si žalobou uplatňuje nárok na náhradu mzdy. Žalovanému sa však javí, že žalobca pri výpočte požadovanej náhrady nepostupoval podľa § 131 ods. 4 Zákonníka práce, a preto má výhrady voči uplatnenej sume. Žalobca tiež nepredložil žiadne dôkazy, ktorými by preukázal správnosť výpočtu priemerného mesačného zárobku, resp. dôvodnosť svojho nároku. Podľa žalovaného bol priemerný hodinový zárobok žalobcu zistený k 01.10.2020 vo výške 5,2564 eur. Pokiaľ ide o úrok z omeškania, ktorý si žalobca uplatnil, žalovaný poukázal (z opatrnosti, keďže popiera základ nároku a právo žalobcu na náhradu mzdy) na skutočnosť, že náhrada mzdy podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce je splatná do 7 dní od vyzvania. V danom prípade nie je zákonom určená lehota pre zaplatenie, platí teda lehota do 7 dní od žiadosti žalobcu. Za žiadosť v tomto prípade považujú doručenie žaloby žalovanému, žalovaný nemohol teda byť v omeškaní skôr ako v 8. deň po doručení žaloby. V danom prípade nie je možné aplikovať § 129 ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko ten sa vzťahuje iba na mzdu, na ktorú vznikne nárok do skončenia pracovného pomeru. Náhrada mzdy podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce nie je mzdou, je to osobitná náhrada (sankcia za skončenie pracovného pomeru), a preto sa ani neuplatní pravidlo o splatnosti mzdy podľa § 129 ods. 3 Zákonníka práce. Žalobca tvrdenia uvedené v žalobe nepodporil žiadnymi relevantnými dôkazmi. Vzhľadom k vyššie uvedeným skutočnostiam považuje žalovaný platobný rozkaz za nedôvodný. Žalovaný nemal a nemá voči žalobcovi žiaden dlh. Žiada, aby súd podľa § 267 ods. 3 Civilného sporového poriadku platobný rozkaz v celom rozsahu zrušil. Rovnako tak považujú za nedôvodnú aj žalobu a preto ju navrhujú v celom rozsahu zamietnuť a zaviazat' žalobcu povinnosťou náhrady trov konania žalovanému.

4. Žalobca v písomnom vyjadrení k odporu zo dňa 28.12.2020 na č. l. 48 - 49 uviedol, že v rámci tohto vyjadrenia ako aj podanej žaloby ktorej sa pridrižávajú uplatňujú nasledovné prostriedky procesného útoku a procesnej obrany:

4.1 Nie je pravdou tvrdenie žalovaného, že by ním podané okamžité skončenie pracovného pomeru bolo neplatným právnym úkonom. Nie je pravdou, že by sa pracovný pomer skončil dohodou. Žalovaný tieto závery nemá od čoho vyvodzovať, ibaže by dochádzalo k nesprávnemu výkladu zákonných ustanovení.

4.2 Žalovaný v odôvodnení odporu poukazuje na rozsudok Krajského súdu v Nitre č. k. 6CoPr/1/2020 zo dňa 29.01.2020, kde súd dôvodil s poukazom na § 78 odsek 3 Zákonníka práce, že zamestnávateľ sa nemôže domáhať žalobou určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pokiaľ zamestnávateľ netrvá na tom, aby u neho zamestnanec ďalej pracoval. Tento výklad súdu príslušných právnych

predpisov, ktorý bol jednoznačne v neprospech žalovaného (v pôvodnom konaní o neplatnosť skončenia predmetného okamžitého skončenia prac. pomeru žalobcu) si paradoxne žalovaný vykladá vo svoj prospech, a to tak že dokonca má za to, že súd by mal prípadnú neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru posudzovať v tomto konaní ako predbežnú otázku. Podľa ich názoru súd nemôže hodnotiť platnosť resp. neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru už ani ako predbežnú otázku, a nejedná sa o znemožnenie žalovanému riadne konať pred súdom. Žalovaný sa totiž domáha niečoho, čoho sa už domáhať v zmysle procesných ako i hmotnoprávných predpisov nemôže. Podľa § 78 odsek 1 Zákonníka práce, pokiaľ zamestnávateľ oznámil zamestnancovi potom ako skončil pracovný pomer okamžite, že trvá na tom, aby naďalej zamestnanec vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí. Vtedy nastupuje fikcia, že pracovný pomer trvá, a súd rozhodne pokiaľ je podaná takáto žaloba, či pracovný pomer skončil platne alebo neplatne. Avšak nielenže zamestnávateľ neoznámil zamestnancovi - žalobcovi, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, ale práve naopak zamestnávateľ, teraz v pozícii žalovaného oznámil výslovne svojmu zamestnancovi, že netrvá na tom, aby u neho zamestnanec ďalej pracoval. Tým, že žalovaný v pozícii zamestnávateľa neoznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní resp. oznámil, že netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, jednoducho stratil zákonnú možnosť domáhať sa učenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. V tomto čase, po tom ako sa vo veci neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 08.11.2018, ktoré dal žalobca v pozícii zamestnanca žalovanému v pozícii zamestnávateľa už právoplatne rozhodlo, nie je možné aby v tomto čase opätovne o neplatnosti tohto istého právneho úkonu rozhodoval iný súd znova v riadnom konaní. Pokiaľ by v tomto konaní bolo posudzované okamžité skončenie pracovného pomeru z hľadiska jeho platnosti, a to čo i len ako predbežná otázka, jednalo by sa tu už o neprípustné konanie dvakrát v tej istej veci v rozpore so zásadou ne bis in idem. Ďalej je takéto posudzovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru neprípustné aj z dôvodu, že toto by bolo v rozpore s § 77 Zákonníka práce, nakoľko neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Je evidentné, že žalovaný teda tiež premeškal lehotu v zmysle § 77 Zákonníka práce, pokiaľ by chcel toto uplatňovať v tomto súdnom konaní, nakoľko predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené zamestnávateľovi dňa 23.11.2018. Podľa argumentácie žalovaného akú uviedol v odpore, jeho výklad ustanovenia § 78 odsek 1, 3 písm. b) Zákonníka práce je taký, že asi vždy keď zamestnávateľ neoznámí, že trvá na ďalšom výkone práce od zamestnanca po tom, čo tento podal okamžité skončenie pracovného pomeru, už vlastne zamestnanec by nemal nárok na náhradu mzdy. Na druhej strane však podľa prezentovaného výkladu žalovaným, pokiaľ by zamestnávateľ oznámil že trvá na ďalšom zamestnávaní a výkone práce, tak sa pracovný pomer neukončuje, nastupuje fikcia, že pracovný pomer trvá, a zasa zamestnávateľ by nebol povinný platiť náhradu mzdy. Takýto výklad uvedených právnych noriem je výkladom ad absurdum a teda nepoužiteľným, nakoľko z neho vyplýva, že nikdy by nemal zamestnanec nárok na náhradu mzdy, ktorá je zakotvená v § 69 ods. 4 Zákonníka práce.

4.3 Podľa ich názoru § 131 ods. 4 Zákonníka práce ako naň poukazuje žalovaný, pojednáva o zrážkach zo mzdy. Majú za to, že žalovanú sumu ako náhradu mzdy riadne uplatnili v zmysle § 134 ods. 1, 2 Zákonníka práce. V tejto súvislosti žiadajú, aby súd zaviazal žalovaného, aby tento predložil vyčíslenie vyplatenej mzdy žalobcovi v období júl 2018, august 2018, september 2018, nakoľko žalovaný tieto nemá k dispozícii a vzhľadom k tomu, že už nie je zamestnanec, už tieto nevie zabezpečiť sám.

4.4 Žalobca ako zamestnanec požiadal žalovaného tiež písomne o vyplatenie náhrady mzdy, a to svojím listom zo dňa 07.08.2020, o čom k vyjadreniu priložili ako dôkaz:

- žiadosť o vyplatenie dvojmesačného odstupného, doklad o doručení,
- oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru, lekársky posudok, lekárska správa,
- vyjadrenie k oznámeniu o okamžitom skončení pracovného pomeru.

Na základe vyššie uvedeného navrhli, aby Okresný súd Topoľčany po prejednaní veci vyniesol nasledujúci rozsudok: „Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 1.391,14 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 1.391,14 eur od 24.11.2018 do zaplatenia, a zaplatil žalobcovi trovy súdneho konania v rozsahu 100 %.“

5. Žalovaný v písomnom vyjadrení zo dňa 15.03.2021 na č. I. 65 - 66 k vyjadreniu žalobcu uviedol, aby súd zabezpečil (pripojil) spis Okresného súdu Topoľčany sp. zn. 11Cpr/3/2019 kde sa v konaní rozhodovalo o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru medzi stranami. Navrhujú, aby súd vykonal dokazovanie oboznámením s obsahom tohto spisu najmä s meritórnymi rozsudkami

prvostupňového ako aj odvolacieho súdu a vykonal dôkaz týmito listinami. Ďalej uviedli, že je potrebné, aby sa súd oboznámil o. i. aj s bodom 10. odôvodnenia Rozsudku Krajského súdu v Nitre č. k. 6CoPr/1/2020-115 zo dňa 29.01.2020. Z rozsudku odvolacieho súdu nevyplýva (ako tvrdí žalobca v žalobe), že okamžité skončenie pracovného pomeru je platné a právne účinné. Vychádzajúc z nového (a doteraz súdmi nepoužitého) výkladu uskutočneného Krajským súdom v Nitre, podľa ktorého nie je dôvod rozhodovať o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v prípadoch podľa ustanovenia §78 ods. 3 Zákonníka práce je zrejmé, že ak by súd konajúci o žalobe žalobcu neposudzoval neplatnosť skončenia pracovného pomeru ako predbežnú otázku v tomto konaní o zaplatenie náhrady mzdy, bola by žalovanému odňatá možnosť riadne konať pred súdom, nakoľko by súd vychádzal primárne zo skutočnosti, ktorú meritórne na návrh neposudzoval ani súd v osobitnom konaní, a ani by ju ako predbežnú otázku neposudzoval iný súd, hoci o to žalovaný žiadal. Majú za to, že v dôsledku rozhodnutia Krajského súdu v Nitre nastala osobitná situácia, ktorú je potrebné riešiť odklonom od ustálenej súdnej praxe, a to priamo v konaní o žalobe žalobcu o náhradu mzdy. Žalobca pri výpočte požadovanej náhrady nepostupoval podľa § 134 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, a nepredložil žiadne dôkazy podporujúce jeho tvrdenia o dôvodnosti jeho návrhu a výške náhrady. Žalovaný sa ani teoreticky nemohol dostať do omeškania so zaplatením náhrady mzdy dňom 24.11.2018, avšak s prihliadnutím na ustanovenie § 33 ods. 3 Zákonníka práce, najskôr až na ôsmy deň po uplatnení nároku. Bez ohľadu na nedôvodnosť požadovania samotnej náhrady, majú za to, že žalobca žalobou požaduje úrok z omeškania od nesprávneho dňa. Žalobu navrhujú v celom rozsahu ako nedôvodnú zamietnuť a zaviazat' žalobcu povinnosťou náhrady trov konania žalovanému.

6. Žalobca v písomnom podaní zo dňa 26.11.2021 na č. l. 89 - 90 uviedol, že čo sa týka vyčíslenia mzdy, že podľa § 134 odsek 1, 2 Zákonníka práce sa vychádza z výplatných pásov žalovaného, rozhodujúcim obdobím na určenie jeho priemerného zárobku na výplatu je júl 2018 až september 2018. V zmysle výplatných pásov je priemerný hodinový zárobok 5,5075 eur (priemer PPÚ), priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich na jeden mesiac: 21,74 dní x 7,5 hodín denne sa rovná 163,05 hodín na mesiac; 5,5075 eur x 163,05 sa rovná 897 eur brutto - priemerný mesačný zárobok. Náhrada mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov 1.794,20 eur brutto. Vzhľadom na túto skutočnosť navrhujú, aby žalovaný bol povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy 1.794,20 eur brutto s príslušenstvom zo sumy 1.794,20 eur od 24.11.2018 do zaplatenia.

7. Právny zástupca žalobcu v záverečnej reči dňa 06.12.2020 uviedol, že trvajú na svojom podanom návrhu, zároveň uviedol, že pokiaľ by na námietku premičania, podľa ich názoru mzda bola splatná 23.11.2018, a návrh na platobný rozkaz bol podaný 16.11.2020 žiadna premičacia lehota nemohla uplynúť. Pokiaľ ide o argumentáciu odporcu, že s poukazom, že právny úkon de jure neexistuje s poukazom na uznesenie NS SR oboznámené v tomto konaní, z uznesenia vyplýva, že NS SR mal za to, že neexistuje domáhanie sa neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, dochádza tu k okamžitému vysvetleniu, že to je úkon, ktorého sa nemôže dovolávať odporca. Pokiaľ Najvyšší súd SR vyjadril, že došlo k dôvodom oboznámených na dnešnom pojednávaní, najmä aj na jeho vyjadrenie k odporu dňa 27.12.2020, ako keby došlo ku fikcii a založeniu dohody o skončení pracovného pomeru, tak má za to, že tu dochádza k fikcii avšak nie so všetkými právnymi dôsledkami, nakoľko ods. 4 § 69 Zákonníka práce jasne zakotvuje, že zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer má nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu 2 mesiacov. Zákonodarcu nemal na mysli také pôsobenie tejto právnej fikcie, ktorá by znemožňovala vyplatiť zamestnancovi zákonnú náhradu mzdy, ktorá vždy prislúcha k § 69 odsek I písm. a) resp. c) Zákonníka práce. Rovnako by pri takomto výklade došlo k absurdnej situácii, kedy iba úkonom, keď zamestnávateľ, s ktorým bol okamžite skončený pracovný pomer iba svojím jednostranným úkonom pripraví zamestnanca o zo zákona vyplývajúcu náhradu mzdy spojenú s okamžitým skončením pracovného pomeru iba tým, že oznámi, že netrvá na trvaní pracovného pomeru. Pokiaľ by aj súd náhodou mal za to, že takýto výklad a takéto pôsobenie právnej fikcie aj na iné ustanovenie zákonov by mohlo mať vplyv, tu treba poukázať na to, že fikcia vraví, že došlo akoby k dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ale právna prax predpokladá aj existenciu dôvodu dohody o skončení pracovného pomeru medzi zamestnancom a zamestnávateľom. A tento dôvod, keďže nebolo rozhodnuté, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, tak stále tento dôvod musí platiť. Poukázal na § 76 odsek 2 Zákonníka práce s tým, že zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu uvedených § 63 odsek 1 a) alebo b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné, t. j. že tu ponecháva na úvahu súdu, či má byť právny nárok kvalifikovaný ako odstupné podľa § 76 odsek 2 alebo ako náhrada mzdy podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce. Vyjadril ten názor, podľa argumentácie, že má byť aplikovaný § 69 odsek 4 Zákonníka práce. A preto aj trval na špecifikovanom žalobnom petite.

8. Právny zástupca žalovaného na pojednávaní dňa 06.12.2022 a v záverečnej reči uviedol, že z predmetného rozhodnutia dovolacieho súdu je zrejmé, že v danom prípade došlo k fikcii, na základe ktorej bola medzi žalobcom a žalovaným uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru, žalobca teda nemôže mať žiaden nárok na zaplatenie mzdy v súvislosti s okamžitým skončením pracovného pomeru, nakoľko aj v zmysle predmetného uznesenia takýto úkon de jure neexistuje. Žalovaný aj z tvrdenia samotného žalobcu oznámil žalobcovi, že netrvá na ďalšom zamestnávaní, čím došlo k naplneniu zákonnej fikcie. Dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru neexistovali a v zmysle tohto rozhodnutia Najvyššieho súdu SR je zrejmé, že to nebolo potrebné žalovať osobitnou žalobou. Pokiaľ ide o zmenu žaloby, len z opatrnosti uviedol, že ak by bola správna argumentácia žalobcu o tom, kedy je splatná náhrada mzdy, tak vzniesol námietku premlčania, majú však za to, že je správnejšia ich argumentácia, ktorá hovorí o tom, že náhrada mzdy v tomto prípade je splatná do 7 dní od vyzvania. V záverečnej reči uviedol, že žalobca pri podaní žaloby ako aj jej zmene vychádzal z toho, že platným spôsobom skončil pracovného pomeru okamžite. Na základe toho si uplatňoval náhradu spojenú s takýmto spôsobom skončenia pracovného pomeru. V konaní bolo preukázané z vykonaných dôkazov, že v danom prípade neexistovali žiadne dôvody pre skončenie pracovného pomeru podľa § 69 odsek 1 písm. c) Zákonníka práce, nakoľko život ani zdravie žalobcu nebolo bezprostredne ohrozené. Poukázal na svoje vyjadrenie v rámci odporu ako aj predchádzajúceho vyjadrenia na súde. Ako je zrejmé aj z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR v súvisiacej veci, zamestnávateľ má v takomto prípade dve možnosti. Prvá je, že bude trvať na ďalšom zamestnávaní zamestnanca, a v takomto prípade musí podať žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, čo sa však v danom prípade nestalo. Žalovaný oznámil žalobcovi, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a súčasne mu oznámil, že netrvá na tom, aby ďalej vykonával prácu. Táto skutočnosť je podstatná, pretože nepriamo z rozhodnutia Krajského súdu v Nitre a priamo rozhodnutia Najvyššieho súdu SR vyplýva, že takýmto oznámením zamestnávateľa došlo k automatickej transformácii neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru na platne uzatvorenú dohodu o skončení pracovného pomeru, t. j. v zmysle naplnenia právnej fikcie okamžitého skončenia pracovného pomeru, keďže nebolo dôvodné, de jure neexistuje. T. j. Najvyšší súd SR judikoval, že nie je potrebné v tomto osobitnom prípade špecifické rozhodnutie o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Keďže nedošlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru, nemôže existovať ani nárok na náhradu mzdy podľa § 69 odsek 4 Zákonníka práce, a už vôbec nemôže existovať nejaký nárok na odstupné podľa § 76 Zákonníka práce, nakoľko takýto patrí zamestnancovi iba v prípade dôvodov vymedzených v § 63 odsek 1 písm. a) až c) Zákonníka práce. Z týchto dôvodov má za to, že žaloba je nedôvodná v celom rozsahu a ako takú ju navrhuje zamietnuť a zaviazat' žalobcu nahradiť trovy konania v rozsahu 100%. Pokiaľ ide o námietku premlčania, ktorú vznášal, tá je dôvodná len v časti rozdielu medzi pôvodne žalovanou sumou a návrhom na zmenu žaloby.

9. Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa so spisovým materiálom - dohodou o zmene pracovných podmienok na č. l. 5 - 6, pracovnou zmluvou na č. l. 13b - 17, dohodou o zmene pracovných podmienok na č. l. 18, oznámením o okamžitom skončení pracovného pomeru na č. l. 19, lekáorskými nálezmi na č. l. 19, vyjadrením k oznámeniu o okamžitom skončení pracovného pomeru na č. l. 20, rozsudkom na č. l. 21 - 23, rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp. zn. 6CoPr/1/2020 na č. l. 25 - 27, oznámením na č. l. 41, lekáorskými správami na č. l. 42, žiadosťou o vyplatenie odstupného na č. l. 50, podacími lístkami na č. l. 50 - 51, oznámením na č. l. 52, lekáorskými správami na č. l. 53, vyjadrením k oznámeniu na č. l. 54, uznesením Najvyššieho súdu SR 6Cdo/196/2020 zo dňa 30.06.2022 na č. l. 104 - 108, doložkou na č. l. 109, obsahom pripojeného spisu Okresného súdu Topoľčany sp. zn. 11Cpr/3/2019, výplatnými páskami za mesiac september 2018, august 2018, júl 2018, a zistil tento skutkový stav:

9.1 Žalobca v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2018 bol u žalovaného od tohto dňa zamestnaný ako skladník - obsluha VZV, pričom v zmysle dohody o zmene pracovných podmienok zo dňa 01. 5.2018 mu boli s účinnosťou od toho istého dňa zmenené pracovné podmienky tak, že mu bola základná hrubá mesačná mzda zmenená na sumu 740 eur. Dňa 08.11.2018 dal žalovanému okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 69 odsek 1 písm. c) Zákonníka práce, ktoré bolo žalovanému doručené dňa 23.11.2018.

9.2 V súdnom konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 11Cpr/3/2019 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre zo dňa 29.01.2020 č. k. 6CoPr/1/2020-115 došlo k rozhodnutiu, ktorým súd zmenil rozsudok Okresného súdu Topoľčany č. k. 11Cpr/3/2019, ktorým rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru, ktorý dal žalovaný listom zo dňa 08.11.2018 doručeným žalobcovi dňa 23.11.2018 je neplatné, pričom z bodu 10 rozhodnutia Krajského súdu v Nitre okrem iného vyplýva, že platí zákonná dikcia ustanovenia § 78 odsek 3 písm. b) Zákonníka práce, že pracovný pomer skončil dňom, kedy mal pracovný pomer neplatne skončiť, t. j. dňom okamžitého oznámenia o okamžitom skončení pracovného

pomeru, ktorý prevzal žalobca dňa 23.11.2018, a týmto dňom mal aj pracovný pomer žalovaného u žalobcu skončiť, pretože sa písomne nedohodli inak.

9.3 Z uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 9Cdo/196/2020 zo dňa 30.06.2022 na č. I. 104 - 108 bod 14.1. posledná veta vyplýva, že dovolateľ nielenže predurčil neplatnosť skončenia pracovného pomeru zaslaním oznámenia žalovanému, zároveň ním i vylúčil, aby sa touto otázkou mohol zaoberať súd na základe žaloby o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podanej dovolateľom, lebo práve týmto oznámením doručeným žalovanému došlo (fikciou) k založeniu (nového) pracovnoprávneho vzťahu - dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej medzi žalobcom a žalovaným.

9.4 Z výplatných pásov na č. I. 82 - 84 za mesiace júl až september 2018 vyplýva, že žalobca v mesiaci september 2018 dosiahol hrubú mzdu 484,84 eur, hrubý príjem 614,17 eur, čistý príjem 408,62 eur, za mesiac august 2018 hrubú mzdu 923,79 eur, hrubý príjem 923,79 eur, čistý príjem 723,63 eur, za mesiac júl 2018 hrubú mzdu 895,84 eur, hrubý príjem 895,84 eur, čistý príjem 703,58 eur.

10. Podľa § 69 ods. 1 písm. c) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zamestnanec môže pracovný pomer okamžite ukončiť, ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

Podľa § 78 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce, ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite dňom, keď mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce, zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu 2 mesiacov.

Podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné o výške x-násobku podľa trvania pracovného pomeru.

11. V nadväznosti na neplatné skončenie pracovného pomeru nemusí zamestnávateľ trvať na tom, aby pre neho zamestnanec naďalej vykonával prácu, a preto sa môže na ďalšej úprave pracovnoprávnych vzťahov dohodnúť. Treba uviesť, že Zákonník práce vždy uprednostňuje dvojstranný právny úkon a to dohodu. Ak však k takejto písomnej dohode nepríde, nastupujú kogentné ustanovenia upravujúce fikciu skončenia pracovného pomeru. Ak zamestnávateľ už nemá záujem, aby zamestnanec u neho ďalej prácu vykonával platí, že pracovný pomer sa skončil dohodou, a to uplynutím výpovednej doby, ak bola daná neplatná výpoveď alebo dňom, keď sa mal pracovný pomer neplatne skončiť okamžitým skončením pracovného pomeru alebo skončením v skúšobnej dobe. V týchto prípadoch si však zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať nárok na náhradu škody.

12. Takto vykonaným dokazovaním nemal potom súd žalobu žalobcu za preukázanú. V predmetnej veci bolo jednoznačne preukázané, že okamžité skončenie pracovného pomeru bolo zamestnávateľovi doručené 23.11.2018 (č. I. 19 spisu), a ten túto skutočnosť potvrdil vo svojom vyjadrení adresovanom dňa 30.11.2018, ktoré bolo žalovanému doručené dňa 04.12.2018 (č. I. 20 spisu), v ktorom zároveň oznámil žalovanému, že netrvá na tom, aby u neho ďalej pracoval. Podľa názoru súdu platí zákonná dikcia ustanovenia § 78 odsek 3 písm. b) Zákonníka práce, že pracovný pomer skončil dňom, kedy mal pracovný pomer neplatne skončiť, t. j. dňom okamžitého oznámenia o okamžitom skončení pracovného pomeru, ktorý prevzal žalovaný dňa 23.11.2018 a týmto dňom mal aj pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončiť, pretože sa písomne nedohodli inak. Súd tu poukazuje aj na odôvodnenie uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 9Cdo/196/2020 zo dňa 30.06.2022 bod 14.1. posledná veta, ktorý jednoznačne konštatuje, že dovolateľ, v tomto prípade žalovaný nielenže predurčil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zaslaním oznámenia žalovanému, zároveň ním i vylúčil, aby sa touto otázkou mohol zaoberať súd na základe žaloby o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podanej dovolateľom, lebo práve týmto oznámením doručeným žalovanému došlo (fikciou) k založeniu (nového) pracovnoprávneho vzťahu - dohody o skončení pracovného pomeru uzavretej medzi žalobcom a žalovaným. V tomto prípade mal súd za preukázané, že žalovaný oznámil žalobcovi, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a súčasne mu oznámil, že netrvá na tom, aby ďalej vykonával prácu a takýmto oznámením došlo podľa názoru súdu k automatickej transformácii neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru na platne uzatvorenú dohodu o skončení pracovného pomeru, t. j. v zmysle naplnenia právnej fikcie, že keďže okamžité skončenie pracovného pomeru nebolo dôvodné de jure neexistuje. Keďže nedošlo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru neexistuje ani zákonný nárok na náhradu mzdy podľa § 69 odsek 4 Zákonníka práce, a tak isto ani neexistuje nárok na odstupné, nakoľko takýto nárok patrí zamestnancovi iba v prípade dôvodov vymedzených v § 63 odsek 1 písm. a) až c) Zákonníka práce, a preto súd žalobu z horeuvedených dôvodov v celom rozsahu zamietol.

Pokiaľ žalovaný vzniesol v priebehu konania námietku premlčania, súd konštatuje, že v tomto prípade mzda ako vyplynulo z vykonaného dokazovania bola splatná 23.11.2018 a návrh na platobný rozkaz bol podaný 16.11.2020, žalobný návrh bol podaný v premlčacej dobe a preto námietku premlčania vznesenú žalovaným pokladal za nedôvodnú.

13. Podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

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

14. 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 plnej výške.

Poučenie:

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

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

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

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

- a) sa týkajú procesných podmienok,
- b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.