

Súd: Krajský súd Bratislava  
Spisová značka: 5Co/113/2022  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1111203521  
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 12. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Milan Chalupka  
ECLI: ECLI:SK:KSBA:2022:1111203521.3

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Bratislave v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Milana Chalupku a členov senátu JUDr. Juraja Považana a JUDr. Jany Richterovej v právnej veci žalobcu: O.. H. Š., F.. XX.XX.XXXX, Q. T. P. A. XXX, P. A., v zast. JUDr. Michal Mudrák, advokát so sídlom Hurbanovo námestie 1, Bratislava, proti žalovanému: CPL Jobs s. r. o. , IČO: 35 881 895, so sídlom Vysoká 14, Bratislava, v zast. FELŠÖCI & Partners, s. r. o. so sídlom Bajkalská 31, Bratislava, o náhradu mzdy, o odvolaní žalobcu a žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Bratislava I, č.k. 19C/18/2011-276 zo dňa 20.08.2021, takto

### rozhodol:

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e .**

Žiadnej zo strán sporu sa **n e p r i z n á v a** nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Napadnutým rozsudkom súd prvej inštancie výrokom I. uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011 spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne od 01.09.2011 do zaplataenia. II. Vo zvyšku súd žalobu zamietol. III. Žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v rozsahu 100% IV. Žalovanému uložil povinnosť zaplatiť súdny poplatok zo žaloby v sume 99,50 eur na účet Okresného súdu Bratislava I.

2. Svoje rozhodnutie súd prvej inštancie odôvodnil podľa § 134 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce, § 121 ods. 3, § 517 ods. 1 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník a vecne tým, že Žalobca sa určovacou žalobou zo dňa 04.02.2011, doručenou Okresnému súdu Bratislava I dňa 07.02.2011, vedenou pod sp. zn. 19C/18/2011, domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného - zamestnávateľa, zo dňa 08.12.2010, ktorým sa mal ukončiť pracovný pomer medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, založený pracovnou zmluvou zo dňa 23.07.2010.

3. Súd vykonal dokazovanie výpoveďou advokáta žalobcu, výpoveďou advokáta žalovaného, oboznámením sa s listinnými dôkazmi vzťahujúcimi sa k nároku na náhradu mzdy, a to žaloba zo dňa 30.09.2011, doručená Okresnému súdu Bratislava I dňa 04.10.2011 (č. I. 1 - 2); príloha k žalobe: Pracovná zmluva o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorená medzi CPL Jobs s. r. o. ako agentúrou dočasného zamestnávania a O.. H. Š. ako zamestnancom dňa 23.07.2010 (č. I. 4 - 5); príloha k žalobe: Okamžité skončenie pracovného pomeru - § 68 ods. 1 písm. b) ZP zo dňa 08.12.2010 (č. I. 6); príloha k žalobe: Oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011 (č. I. 7); príloha k žalobe: doručienka svedčiaca o prevzatí zásielky žalovaným dňa 19.01.2011 (č. I. 8); príloha k žalobe: výplatné pásky žalobcu za mesiace august, september a október 2010 (č. I. 9); príloha k žalobe: výplatné pásky

žalobcu za mesiace november a december 2010 (č. l. 10); príloha k žalobe: úrokové sadzby ECB (č. l. 11); Vyjadrenie žalovaného k žalobe zo dňa 02.11.2011, doručené Okresnému súdu Bratislava I dňa 16.11.2011 (č. l. 19); Stanovisko žalobcu k vyjadreniu žalovaného zo dňa 01.12.2011, doručené Okresnému súdu Bratislava I dňa 08.12.2011 (č. l. 23); Uznesenie Okresného súdu Bratislava I č. k. 19C/18/2011-56 zo dňa 07.02.2012, právoplatné dňa 14.02.2012, ktorým Okresný súd Bratislava I spojil k spoločnému konaniu veci vedené tunajším súdom pod sp. zn. 19C/18/2011 a 19Cpr/1/2011 a budú ďalej prejednávané pod sp. zn. 19C/18/2011; List žalovaného zo dňa 24.01.2011 (č. l. 268);

4. Súd, na základe vykonaného dokazovania a po zhodnotení jeho výsledkov, dospel k záveru, že žaloba o náhradu mzdy je dôvodná. V posudzovanej veci nebola medzi stranami sporná výška uplatnenej náhrady mzdy (967,63 eur mesačne), t. j. výška priemerného mesačného zárobku žalobcu u žalovaného, vypočítaná v zmysle ustanovení § 134 ods. 1, 2, 3 a 4 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, tak ako ju vypočítal žalobca v texte žaloby o náhradu mzdy.

5. Sporným bol dôvod uplatnenej náhrady mzdy, koniec obdobia jej uplatnenia (od 19.01.2011 do 31.08.2011) a nárok na úrok z omeškania vo výške 9,50% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia.

6. Predpokladmi vzniku práva žalobcu na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase sú: 1. právoplatne súdmi vyšších inšancií konštatovaná neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného - zamestnávateľa, zo dňa 08.12.2010, založeného medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom pracovnou zmluvou zo dňa 23.07.2010, a 2. oznámenie žalobcu (zamestnanca), že trvá na ďalšom zamestnávaní, ktoré žalobca realizoval Oznámením zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011. Žalobca v ňom oznámil žalovanému (zamestnávateľovi), že Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 08.12.2010, ktorého písomné vyhotovenie prevzal osobne žalobca dňa 08.12.2010, považuje za neplatné, nakoľko neboli splnené zákonné podmienky, a že trvá na tom, aby ho žalovaný ako zamestnávateľ naďalej zamestnával. Toto Oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011 odoslal žalobca žalovanému prostredníctvom poštového podniku. O prevzatí tohto oznámenia žalovaným dňa 19.01.2011 svedčí ďalší listinný dôkaz - doručka svedčiaca o prevzatí zásielky žalovaným dňa 19.01.2011. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru vzniklo teda žalobcovi odo dňa 19.01.2011, tzn. odo dňa, keď žalobca (zamestnanec) oznámil žalovanému (zamestnávateľovi), že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný.

7. Žalovaný reagoval na Oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods.1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011 Listom žalovaného zo dňa 24.01.2011, v ktorom v odseku druhom žalobcovi oznámil, že žalovaný ho naďalej nemôže zamestnávať s pridelením do AT&T Global Network Services, s. r. o., preto považuje jeho skončenie pracovného pomeru za platné a pridelenie u tohto užívateľského zamestnávateľa za skončené dňom doručenia výpovede. Advokát žalovaného nenamietol tento dôkaz ani jeho vykonanie súdom v elektronickej podobe na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021 (poznámka súdu: ktorého listinnú podobu doručil advokát žalobcu súdu ešte v deň pojednávania /č. l. 267 - 272/, listinná podoba Listu žalovaného zo dňa 24.01.2011 konkrétne na č. l. 268). Napriek tomu, že mu nebol tento dokument (list) doteraz známy a nedisponoval týmto dokumentom, jeho existenciu advokát žalovaného nepoprel a vyjadril súhlas s tým, že k umožneniu pokračovať v zamestnávaní žalobcu zo strany zamestnávateľa (žalovaného) nedošlo do 31.08.2011. Táto skutočnosť teda nie je medzi stranami sporná. A je tým splnená ďalšia podmienka vzniku práva žalobcu na náhradu mzdy ustanovená v § 79 ods. 1 vete predposlednej a poslednej zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, kde sa uvádza: „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.“

8. Súd konštatuje, že žalobcom bola správne a v súlade s ustanoveniami § 134 ods. 1, 2, 3 a 4 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, vypočítaná výška priemerného mesačného zárobku žalobcu u žalovaného (967,63 eur mesačne) na základe výplatných pásov žalobcu za 4. štvrtrok 2010, ktorá nebola medzi stranami ani sporná.

9. Pri náhrade mzdy ide o uspokojenie peňažného nároku, ktorý zaniká splnením, pričom zamestnávateľ je povinný nárok zamestnanca uspokojiť včas a riadne. K omeškaniu zamestnávateľa so splnením nároku na náhradu mzdy dochádza aj v tomto prípade vtedy, ak nárok včas riadne nesplní. Omeškanie nastáva uplynutím času určeného na plnenie, t. j. ak zamestnávateľ neposkytne plnenie zamestnancovi najneskôr v posledný deň splatnosti nároku. Čas splnenia môže byť predovšetkým dohodnutý účastníkmi; môže však byť ustanovený aj právnym predpisom. Zo Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je, rovnako ako mzda, splatná pozadu za mesačné obdobie (ak v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza preto u jednotlivých náhrad miezd spravidla za ten, ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť, resp. omeškanie zamestnávateľa s plnením tohto nároku nastáva márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy. Splatnosť mzdy si žalobca so žalovaným dojednali v článku IV. bodu 3. Pracovnej zmluvy o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorenej medzi CPL Jobs s. r. o., ako agentúrou dočasného zamestnávania (žalovaným), a O.G.. H. Š. (žalobcom), ako zamestnancom, dňa 23.07.2010, tak, že mzda žalobcu bola splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca vo výplatných termínoch, určených agentúrou. Ak tento deň pripadol na deň pracovného pokoja, bol výplatným dňom najbližší nasledujúci pracovný deň. V priebehu konania nebol produkován žiaden dôkaz svedčiaci o výplatných termínoch určených agentúrou. Z tohto dôvodu súd konštatuje, že splatnosť jednotlivých náhrad miezd žalobcu nastala pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca a omeškanie žalovaného s plnením tohto nároku nastalo márnym uplynutím termínu splatnosti jednotlivých náhrad miezd.

10. Tvrdenia advokáta žalovaného, prezentované na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021, ohľadne, podľa neho, spornosti toho, či vôbec má žalobca nárok na náhradu mzdy na základe rozhodnutia súdu, resp. súdov prvoinštančného, odvolacieho a dovolacieho, o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré považuje žalovaný za nesprávne, súd ozrejmuje, že nakoľko o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo už právoplatne rozhodnuté dňa 23.08.2018 Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č. k. 14Co/592/2015-146 zo dňa 17.04.2018, právoplatného dňa 23.08.2018 (pričom dovolanie žalovaného, smerujúce proti právoplatnému rozsudku odvolacieho súdu, bolo dovolacím súdom zamietnuté s právoplatnosťou dňa 28.06.2019), je na účely aktuálneho predmetu sporu o náhradu mzdy z neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru irelevantné a absolútne bez právneho významu vyvodzovať spornosť nároku žalobcu na náhradu mzdy z názoru žalovaného o nesprávnosti právoplatných rozhodnutí o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru.

11. Námietku žalovaného týkajúcu sa nároku žalobcu na úroky z omeškania vo výške 9,5% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia, ako príslušenstva priznanej náhrady mzdy, pričom žalovaný ho považoval za nedôvodný a nemajúci oporu v Zákonníku práce, vyhodnotil súd za neopodstatnenú poukazujúc na temporálne skoršie rozhodnutia súdov vyšších inšancií s identickým predmetom sporu, a to na: Uznesenie Krajského súdu v Bratislave č. k. 10CoPr/4/2019-274 zo dňa 30.04.2019, v ktorého bodoch 12. a 13. odôvodnenia sa uvádza: „...pracovnoprávne predpisy neupravujú úroky z omeškania, avšak súdna prax v mnohých prípadoch postupuje podľa občianskoprávných predpisov. Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou, má veriteľa - zamestnanca odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, ktorej úžitky na druhej strane mohol za čas omeškania poberať dlžník - zamestnávateľ (Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškanie zavinil, resp. nie je dôležitý dôvod omeškania; na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota na plnenia uplynula. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 180/2009 deklaruje, že aj keď súčasný Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu úrokov z omeškania, treba postupovať podľa občianskoprávných predpisov. Pri priznávaní úrokov z omeškania v súvislosti s náhradou mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru musia súdy vychádzať z existujúcej právnej úpravy. Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania, napriek tomu však nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 (zák. č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov) túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy a nakoľko terajší Zákonník práce

(zák. č. 311/2001 Z. z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu úroku z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Zb. pre omeškanie s platením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka).“; rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 116/2008 zo 17. decembra 2009, v ktorom dovolací súd uviedol, že povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru - a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady - nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z citovaných ustanovení hmotného práva. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov) túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Keďže terajší Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úroku z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Zb. pre omeškanie s platením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka); rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6 Cdo 246/2010 z 30. apríla 2012, ktoré bolo neskôr zverejnené v časopise Zo súdnej praxe pod poradovým publikačným číslom 32/2012 (zväzok 4, ročník 2012, strana 168) a z ktorého vyplýva právny záver, že predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo v skúšobnej dobe a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnaní. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru môže preto vzniknúť najskôr odo dňa keď zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávateľ. Pri náhrade mzdy ide nepochybne o uspokojenie peňažného nároku, ktorý zaniká splnením, pričom účastník je povinný nárok druhého účastníka uspokojiť včas a riadne. K omeškaniu zamestnávateľa so splnením nároku na náhradu mzdy dochádza aj v tomto prípade vtedy, ak nárok včas riadne nesplní. Omeškanie nastáva uplynutím času určeného na plnenie, t. j. ak zamestnávateľ neposkytne plnenie zamestnancovi najneskôr v posledný deň splatnosti nároku. Čas splnenia môže byť predovšetkým dohodnutý účastníkmi; môže však byť ustanovený aj právnym predpisom. Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (ak v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza preto u jednotlivých náhrad miezd spravidla za ten, ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Samotným právoplatným rozhodnutím o určení neplatnosti právneho úkonu, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, totiž právo na náhradu mzdy ako hmotnoprávny následok vyplývajúci z ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce nevzniká. Týmto deklaratórnym rozhodnutím sa len rieši otázka platnosti skončenia pracovného pomeru, ktorá v konaní o zaplatenie náhrady mzdy nemôže byť riešená ako predbežná, vzhľadom na dôsledky vyplývajúce z § 64 Zákonníka práce. Pokiaľ by v lehote uvedenej v tomto ustanovení nebola podaná žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, platila by fikcia, že pracovný pomer skončí platne, aj keby išlo o neplatný rozvázovací úkon. Aj keď teda pre rozhodnutie súdu o priznaní nároku na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce je potrebné, aby otázka platnosti bola vyriešená v samostatnom konaní na základe žaloby podanej podľa § 64 Zákonníka práce, omeškanie zamestnávateľa s plnením tohto nároku nastáva márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy. Obdobné právne závery rezultujú aj z ďalších rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, napr. z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 243/2008 z 27. augusta 2009, z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 76/2011 z 31. mája 2012, z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 MCdo 8/2012 z 26. januára 2015, z Uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 51/2017 z 28. novembra 2018.

12. Súd nevykonal dôkaz navrhnutý advokátom žalovaného, t. j. výsluch žalobcu za účelom preukázania ďalšieho pracovného pôsobenia žalobcu po okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, nakoľko mal z doteraz vykonaného dokazovania za dostatočne preukázaný skutkový stav veci, ako aj vzhľadom na dĺžku sporu o náhradu mzdy po právoplatnom skončení sporu o určenie

neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, a z dôvodu, že žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy len za necelých 8 mesiacov. V tomto smere sa súd stotožnil s názorom žalobcu prezentovaným jeho advokátom na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021 (podrobne opísaný v bode 19. odôvodnenia tohto rozsudku).

13. Po vykonanom dokazovaní a zhodnotení všetkých dôkazov jednotlivo, ako aj v ich vzájomnej súvislosti, s prihliadnutím na všetko, čo vyšlo počas konania najavo, s poukazom na ustanovenie § 191 ods. 1 CSP, mal súd za preukázanú dôvodnosť nároku žalobcu na náhradu mzdy titulom neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorému nároku žalobcu súd vyhovel v prvom výroku enunuciátu tohto rozsudku, keď uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011.

14. V súvislosti s obdobím, za ktoré si žalobca uplatnil nárok na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne, t. j. za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011, ktorého koniec obdobia bol medzi stranami sporný, súd vzhliadol dôvodnosť uplatneného nároku na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011 majúca za preukázané, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol uzatvorený na dobu určitú, tzn. na dobu jedného roka, od 09.08.2010 do 08.08.2011, čo jednoznačne vyplýva z Článku III. bodu 1. Pracovnej zmluvy o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorenej medzi CPL Jobs s. r. o. (žalovaným), ako agentúrou dočasného zamestnávania, a O. H. Š. (žalobcom), ako zamestnancom, dňa 23.07.2010, v ktorom je explicitne uvedené: „Dočasné pridelenie vzniká dňom 09.08.2010 a uzatvára sa na dobu jedného roka, to je do 08.08.2011.“. Námietku žalobcu, prezentovanú vo výpovedi jeho advokáta na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021, spočívajúcu v tvrdení, že: „...táto pracovná zmluva nie je pracovná zmluva na dobu určitú a to z toho dôvodu, že podľa Zákonníka práce, aby bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú, potrebuje jednoznačne uvedenie v zmluve, že je uzatvorený na určitú dobu. V tejto zmluve sa vôbec neuvádza, ako dlho má trvať pracovný pomer, pretože dočasné pridelenie je oddelené od samotného pracovného pomeru. Podľa Zákonníka práce nie sú tieto dve, v podstate spojené veci, totožné. Môže a nemusí byť teda dočasne pridelený, resp. môže byť dočasne pridelený, aj k inému zamestnávateľovi. Tu sa dohodli, že počas pracovného pomeru bude pridelený k tomuto zamestnávateľovi, ktorým je AT&T do 08.08.2011.“, vyhodnotil súd za neopodstatnenú a nemajúcu oporu vo vykonanom dokazovaní. Z tohto dôvodu súd v prvom výroku enunuciátu rozsudku uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011. Vo zvyšku, t. j. v časti o zaplatení náhrady mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 09.08.2011 do 31.08.2011 ako rozdielu medzi žalobcom uplatneným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011 a súdom priznaným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011, súd žalobu zamietol ako nedôvodnú v druhom výroku enunuciátu tohto rozsudku.

15. Pri rozhodovaní o žalobcom uplatnenom nároku na úrok z omeškania vo výške 9,50% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia, súd s odkazom na citované ustanovenia § 121 ods. 3, § 517 ods. 1 veta prvá a ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení účinnom v rozhodnom čase, konštatuje, že žalobcovi vznikol nárok na úrok z omeškania (spôsob určenia splatnosti náhrad jednotlivých miezd a omeškania s ich plnením - viď veta posledná bodu 41. odôvodnenia tohto rozsudku) od 01.03.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne, resp. v pomernej časti tejto sumy zodpovedajúcej obdobiu od 19.01.2011 do 31.01.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.04.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.02.2011 do 28.02.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.05.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.03.2011 do 31.03.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.06.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.04.2011 do 30.04.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.07.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.05.2011 do 31.05.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.08.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.06.2011 do 30.06.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.09.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.07.2011 do 31.07.2011 a nárok na úrok z omeškania od 01.10.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne, resp. v pomernej časti tejto sumy zodpovedajúcej obdobiu od 01.08.2011

do 08.08.2011 (t. j. do dňa skončenia dočasného pridelenia uzatvoreného na dobu určitú vyplývajúceho z Článku III. bodu 1. Pracovnej zmluvy o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorenej medzi CPL Jobs s. r. o. /žalovaným/, ako agentúrou dočasného zamestnávania, a O.. H. Š. /žalobcom/, ako zamestnancom, dňa 23.07.2010, v ktorom sa explicitne uvádza: „Dočasné pridelenie vzniká dňom 09.08.2010 a uzatvára sa na dobu jedného roka, to je do 08.08.2011.“). Nakoľko si však žalobca uplatnil v žalobnom návrhu úrok z omeškania vo výške 9,50% ročne (zo sumy 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011, ale súd mu priznal nárok na náhradu mzdy 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011) až od 01.09.2011 do zaplatenia, súd spravujúc sa citovanými ustanoveniami § 216 ods. 1 a ods. 2 CSP, nemohol prekročiť žalobný návrh a prisúdiť viac, než si žalobným návrhom uplatnil, preto mu prisúdil ním uplatnený úrok z omeškania vo výške vo výške 9,50% ročne (zo sumy 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011) od 01.09.2011 do zaplatenia. Základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu: 01.09.2011 (platná v období od 13.07.2011 do 08.11.2011) predstavovala 1,50% (zdroj: www.nbs.sk), a zvýšená o osem percentuálnych bodov v zmysle citovaného ustanovenia § 3 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení účinnom v rozhodnom čase, činí žalobcom správne uplatnenú výšku úroku z omeškania 9,50% ročne. Z uvedených dôvodov uložil súd v prvom výroku enunuciátu rozsudku povinnosť žalovanému zaplatiť žalobcovi, okrem náhrady mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011, aj príslušenstvo tejto pohľadávky, a to úrok z omeškania vo výške 9,50% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia.

16. Lehotu na plnenie (do troch dní od právoplatnosti rozsudku) súd určil v súlade s ustanovením § 232 ods. 3 veta prvá CSP, podľa ktorého, lehota na plnenie je tri dni a plynie od právoplatnosti rozsudku.

17. Vo zvyšku súd žalobu zamietol ako nedôvodnú v druhom výroku enunuciátu tohto rozsudku, tzn. zamietol ju v časti o zaplatenie náhrady mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 09.08.2011 do 31.08.2011 ako rozdielu medzi žalobcom uplatneným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011 a súdom priznaným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011.

18. O nároku na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania rozhodol súd v treťom výroku enunuciátu rozsudku podľa § 396 ods. 3 CSP v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP tak, že žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v rozsahu 100%, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

19. V spore o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru mal žalobca plný úspech tak v prvoinštančnom konaní, ako aj v odvolacom konaní (viď body 5., 6. a 7. odôvodnenia tohto rozsudku). Plný úspech žalobcu v spore o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je zároveň plným neúspechom žalovaného. O trovách dovolacieho konania vo vzťahu k sporu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo právoplatne rozhodnuté dovolacím súdom (viď bod 8. odôvodnenia tohto rozsudku). V spore o náhradu mzdy mal žalobca úspech v uplatnenom nároku na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011, ako aj v uplatnenom nároku na úrok z omeškania vo výške 9,5% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia, v ktorých častiach súd žalobe vyhovel v prvom výroku enunuciátu tohto rozsudku. Tento úspech žalobcu je zároveň neúspechom žalovaného. Žalobca bol v spore o náhradu mzdy neúspešný iba v pomerne nepatrnej časti, t. j. v časti o zaplatenie náhrady mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 09.08.2011 do 31.08.2011 (ako rozdielu medzi žalobcom uplatneným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011 a súdom priznaným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011), v ktorej časti súd žalobu zamietol ako nedôvodnú v druhom výroku enunuciátu tohto rozsudku. Tento neúspech iba v pomerne nepatrnej časti žalobcu je zároveň úspechom iba v pomerne nepatrnej časti žalovaného. Nakoľko mal žalobca v spore o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v konaní pred súdom prvej inštancie, aj v odvolacom konaní, plný úspech, a v spore o náhradu mzdy mal žalobca v konaní pred súdom prvej inštancie takmer plný úspech (neúspech žalobcu bol iba v pomerne nepatrnej časti), má nárok na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v rozsahu 100%, potrebných na účelné uplatňovanie práva proti žalovanému, ktorý v spore o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v konaní pred súdom prvej inštancie, aj v odvolacom konaní,

úspech nemal, a v spore o náhradu mzdy mal v konaní pred súdom prvej inštancie takmer plný neúspech (úspech žalovaného bol iba v pomerne nepatrnej časti).

20. Proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie v časti výroku I podal odvolanie žalovaný, ktorý žiada odvolací súd, aby v tomto rozsahu zmenil a žalobu zamietol. Žalovaný nedal príčinu na začatie tohto konania ako ani na skončenie pracovného pomeru medzi ním ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom. Práve naopak, bol to žalobca, ktorý ako zamestnanec žalovaného dočasne pridelený na výkon práce u užívateľského zamestnávateľa AT & T Global Network Services Slovakia, s.r.o. dňa 07.12.2010 zaslal žalovanému ako aj všetkým dotknutým osobám zo skupiny AT & T sám, dobrovoľne a slobodne email, ktorým odpovedal na tlačovú správu o úspechu skupiny AT & T o úspechu spočívajúcom v uzavretí celosvetovej zmluvy s významnou spoločnosťou Linde pre 60 krajín sveta tak, že napísal : „can you please stop sending these bullshits to me ... ?“ (čo možno jemne preložiť ako „môžete mi prosím prestať posilať tieto nezmysly ?“, avšak pri hrubom až vulgárnom preklade „môžete mi prosím prestať posilať tieto výkaly/sračky ?“/pozn. bull - býk, shits - výkaly/). Takýto email vyvolal bezprostrednú reakciu u adresátov, kedy zástupca skupiny AT & T z USA ihneď kontaktoval žalovaného s tým, že tento email je obrovským pobúrením, vysokou urážkou a spoločnosť AT & T nemá záujem o to, aby žalobca ďalej pre skupinu AT & T pracoval. Žalobca bol následne predvolaný žalovaným na osobný pohovor, kde situáciu nepoprel, avšak ani relevantne neobhájil, čím žalovaný vrátane svojho klienta, spoločnosť AT & T vyhodnotil jeho správanie ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a rozhodol o okamžitom skončení jeho pracovného pomeru listinou zo dňa 08.12.2010. Z uvedeného je tak zrejmé, že to nebol žalovaný, ktorý by sa dopustil prvotného protiprávneho konania, akejsi prapríčiny, ktorá celý tento spor spôsobila a tak nedal ani žiaden prvotný popud na to, aby so žalobcom vstúpil do sporu. V danej veci nebolo sporné nastanie skutku, ani to, že takéto konanie žalobcu nebolo správne, tolerovateľné ani v súlade s dobrými mravmi, sporný bol len rozsah jeho protiprávnosti - a teda či išlo o závažné alebo menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Súd prvej inštancie i odvolací súd sa počas celých rokov od podania žaloby žalobcom doručenej na súd dňa 07.02.2011 nevedeli zhodnúť na tom, či skutok, ktorý sa stal, zakladá dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, až napokon odvolací Krajský súd v Bratislave rozsudkom zo dňa 17.04.2018 rozhodol, že dané skončenie pracovného pomeru žalobcu zo strany žalovaného je neplatné. Vo veci bolo pritom tunajším súdom rozsudkom zo dňa 27.04.2012 prvotne rozhodnuté tak, že žaloba žalobcu bola zamietnutá a následný žalobe vyhovujúci zmeňujúci rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 05.08.2014 bol dokonca zrušený uznesením Najvyššieho súdu SR zo dňa 27.10.2015 na podklade dovolania žalovaného. Až po právoplatnom určení skončenia pracovného pomeru žalobcu za neplatné súdom následne pristúpil tunajší súd k rozhodovaniu o náhrade mzdy, čo zavŕšil napádaným rozsudkom zo dňa 20.08.2021. Súdom tak trvalo celých 10 rokov posúdiť, či na základe konania žalobcu, ktoré bolo protiprávne, bolo možné s ním okamžite skončiť pracovný pomer. Ani za tento stav nenesie zodpovednosť žalovaný (ktorému pritom bolo spomínaným prvotným rozsudkom zo dňa 27.04.2012 dané za pravdu) a preto ak ho súd sankcionuje priznávaním finančných nárokov žalobcovi, dospel v časti úrokov z omeškania na základe vykonaného dokazovania k nesprávnym skutkovým zisteniam. Rozsudok tunajšieho súdu v napádanej časti je nevykonateľný, pretože nie je jasné, z akej sumy istiny má žalovaný zaplatiť úrok z omeškania (nie je to uvedené tak vo výroku I. rozsudku ako ani v žalobe žalobcu - ak súd v bode 47. odôvodnenia rozsudku naznačuje tento výpočet, do výroku I. sa to však neodzrkadlilo). Nie je tak jasné, s úhradou akej sumy má byť žalovaný v omeškaní a akú by mal teda žalobcovi týmto titulom úrokov z omeškania zaplatiť. Je však zjavné, že tunajší súd zaviazal žalovaného na zaplatenie úrokov z omeškania žalobcovi doposiaľ za 10 rokov, kedy ak by sme aspoň približne ráтали sumu istiny na cca 7.000 € (967,63 € x 8 mesiacov) a úrok z omeškania ráтали v rozsahu 9,5% ročne z takéhoto základu 7.000 €, tak by za 10 rokov predstavoval sumu cca 6.650 € (665 € ročne x 10 rokov), čo žalovaný istinu skoro rovnako prevýši - to však je len hypotetický výpočet, keďže nie je zrejmé, ako to mal súd i žalobca na mysli. V každom prípade však uvedený stav nie je možné už len z tohto pohľadu vo všeobecnosti považovať za spravodlivý a v súlade s dobrými mravmi. Žalovaný má znášať následky údajného omeškania s náhradou mzdy za 10 rokov trvajúci spor o to, že žalobca pochybil mierne alebo závažne (v každom prípade však pochybil), pričom žalovaný mal s nielen s týmto konaním, ale aj s celkovým (ne)pochopením situácie u svojho klienta AT & T už aj tak dosť problémov ohrozujúcich vôbec povest' samotného žalovaného a tým to bol aj žalovaný, kto utrpel ujmu (a v medzinárodnom meradle). Máme totiž za to, že samotná náhrada mzdy je sankciou pre žalovaného a satisfakciou pre žalobcu (aj keď u žalovaného dané sporné obdobie už neodpracoval a mal dokonca iné zamestnanie a iný príjem, čo už súd v tomto konaní neskúmal), a preto úrok z omeškania (naviac v takomto rozsahu ako bol priznaný v napádanej časti rozsudku) nemôže byť akýmsi ďalším benefitom, ktorý žalobca má na úkor žalovaného obdržať. Napokon, aj náhrada mzdy

je časovo limitovaná obdobím najviac 36 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, pričom aj nad rámec 12 mesiacov ju môže súd primerane podľa okolností prípadu znížiť. Nie je tak správne, spravodlivé a súladné s princípom obmedzenia rozsahu náhrady mzdy, aby súd pri priznaní úroku z omeškania (ak ho vôbec možno priznať z náhrady mzdy), nebol ničím obmedzený a tento priznal za v podstate neobmedzený čas. Ak navyše zamestnanec poberal v inom zamestnaní iný príjem, získava takýmto úrokom z omeškania nenáležitú výhodu a na tomto spore v podstate „zarobí“, čo nemôže byť cieľom ani zmyslom Zákonníka práce, ale ani spravodlivého usporiadania vzťahov medzi stranami. Žalovaný má za to, že úrok z omeškania pri náhrade mzdy nemožno priznať nielen skutkovo podľa vyššie uvedených osobitostí daného prípadu, ale ani z hľadiska neexistencie platnej právnej úpravy. Táto požiadavka žalobcu i výrok I. napádaného rozsudku sú preto v tejto časti nezákonné, čím súd vec v tejto časti nesprávne právne posúdil. Rozhodnutie súdu prvej inštancie totiž v tejto časti nemá oporu v žiadnom ustanovení Zákonníka práce, ktorý neobsahuje žiadnu úpravu úroku z omeškania. Zároveň nemožno v tomto ohľade argumentovať ani subsidiárnou pôsobnosťou Občianskeho zákonníka, nakoľko podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa na právne vzťahy podľa § 1 ods. 1 Zákonníka práce vzťahujú len všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Rovnako sa v súčasných právnych podmienkach nemožno odvolávať na časť súdnej praxe, ktorá prípadne presadzuje nárok zamestnanca na úrok z omeškania pri náhrade mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, nakoľko tá reflektuje právny stav z doby účinnosti starého Zákonníka práce (zákon č. 65/1965) alebo prípadne už nového Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2008 (ktoré ešte odkazovalo na subsidiárnou pôsobnosť Občianskeho zákonníka bez obmedzenia na jeho všeobecnú časť, kedy k zmene došlo od 01.01.2009). Takéto rozhodnutia súdov sú v konflikte s platnou právnou úpravou a teda v súčasných podmienkach sú závery z nich vyplývajúce neaplikovateľné. Napokon aj Ústavný súd SR v uznesení sp. zn. II. ÚS 494/2013 konštatoval, že všeobecné súdy svojím postupom neporušili základné práva zamestnanca na súdnu a inú právnu ochranu a právo na spravodlivý proces, i keď v tomto prípade neboli zamestnancovi priznané úroky z omeškania. Priznanie úroku z omeškania nie je opodstatnené ani z pohľadu okamihu vzniku nároku na náhradu mzdy, keďže tento nárok zamestnancovi môže vzniknúť až právoplatným rozhodnutím súdu a teda žalovaný sa ani len (technicky) nemohol dostať do omeškania s plnením náhrady mzdy. Tento nárok totiž nepredstavuje žiadne omeškané postupné plnenie (v zmysle „ušlej mzdy“). Ani v tomto smere tak nemožno považovať rozsudok v napádannej časti úrokov z omeškania za správny.

21. Proti rozhodnutiu súdu prvej inštancie podal odvolanie žalobca vo výroku II., ktorý žiada odvolací súd, aby rozsudok súdu prvej inštancie zmenil a žalobcovej žalobe v tomto rozsahu vyhovel. Žalobca poukazuje na § 58 Zákonníka práce, nález Ústavného súdu SR z 19. júna 2008, sp. zn. I. ÚS 243/07. Je jednoznačné, že zmluvu pripravil žalovaný. V zmysle citového uznesenia ÚS SR je to ktorý musí preukázať, že pracovný pomer bol dojednaný na dobu určitú, resp. tomuto zodpovedá vôľa oboch strán. Žalovaný však takúto skutočnosť nepreukázal. Žalovaný nepreukázal uzatvorenie pracovného pomeru so žalobcom na dobu určitú keďže zmluva medzi nimi neobsahuje výslovné určenie doby trvania pracovného pomeru.

22. K odvolaniu žalovaného sa vyjadril žalobca, ktorý má za to, že Tvrdenie žalovaného o nevykonateľnosti výroku Rozsudku je nezmyselné. Výrok v tomto význame je možné formulovať viacerými spôsobmi. Toto je jeden z nich. Je zrejme mesačná hrubá mzda a je zrejme obdobie, za ktoré patrí. Je potom už len vecou jednoduchého mechanického výpočtu, aby sa vypočítala konečná suma. V tomto prípade navyše súd sám dal vysvetlenie k výpočtu. Potom, ak je jednoducho vypočítateľná istina, a známa úroková sadzba a obdobie, za ktoré sa úroky rátajú, suma úrokov z omeškania je taktiež vecou jednoduchého mechanického výpočtu. O vykonateľnosti výroku svedčí aj skutočnosť, že dňa 24.09.2021 žalovaný uhradil istinu t.j. samotnú náhradu mzdy. Podľa Rozsudku nie je problém ani určiť výšku úrokov z omeškania. Tvrdenie žalovaného o neexistencii nároku na úrok z omeškania je bez základu v práve a judikatúre. Súdy opakovane a stabilne judikujú v prospech existencie nároku na úrok z omeškania a taktiež v prospech toho, že nárok na plnenie vzniká v danom mesiaci a stáva sa splatným márnym uplynutím výplatného termínu v následnom mesiaci nie rozhodnutím súdu (ktoré má deklaratórny, nie konštitutívny charakter).

23. Odvolací súd, viazaný rozsahom (§ 379 CSP) a odvolacími dôvodmi odvolania (§ 380 ods. 1 CSP), preskúmal vec bez nariadenia odvolacieho pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu ani žalovaného nie je opodstatnené.

24. Súd prvej inštancie vo veci samej riadne zistil skutkový stav veci, vykonal dokazovanie v rozsahu potrebnom na zistenie rozhodujúcich skutočností (§ 185 ods. 1, 2, 3 CSP) z hľadiska posúdenia opodstatnenosti návrhu, výsledky vykonaného dokazovania správne zhodnotil (§ 191 CSP.) a na ich základe dospel k správnym skutkovým a právnym záverom, ktoré v napadnutom rozhodnutí aj náležite, jasne a výstižne odôvodnil (§ 220 ods. 1, 2 CSP).

25. Vzhľadom na skutočnosť, že odvolací súd sa v celom rozsahu stotožňuje i s odôvodnením napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, obmedzil odvolací súd odôvodnenie potvrdzujúceho rozhodnutia na konštatovanie správnosti dôvodov uvedených súdom prvej inštancie v zmysle ust. § 387 ods. 2 CSP.

26. Ohľadne námietky žalobcu, že pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú odvolací súd poukazuje na článok III bod 1 Pracovnej zmluvy o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi, ktorú uzavrel žalobca a žalovaný, kde zmluvné strany explicitne vyjadrili vôľu uzatvoriť pracovnú zmluvu na dobu jedného roka od 09.08.2010 do 08.08.2010. Takéto ustanovenie v zmluve jednoznačne preukazuje, že zamestnávateľ (žalovaný) uzatvoril so žalobcom pracovnú zmluvu v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce § 48 ods. 1 a 2 týkajúcich sa uzavretia pracovného pomeru na dobu určitú. Uvedené platí aj vtedy keď sa pojem trvanie pracovného pomeru nenachádza v charaktere práce a spôsobu jej vzniku, ale treba považovať pojem dočasné pridelenie ako vznik pracovného pomeru na dobu určitú.

27. K námietke žalovaného o tom, že jeho konanie nebolo „prapríčinou“ začatia tohto sporu odvolací súd uvádza, že skutočnosť, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol neplatne skončený okamžitým skončením pracovného pomeru bol určený už právoplatným rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č.k. 14Co/447/2012-112 zo dňa 05.08.2014. Teda neplatnosť skončenia pracovného pomeru bola už súdom určená a ďalej sa s ňou súd v konaní zaoberať nebude, avšak s určením neplatnosti skončenia pracovného pomeru sú spojené aj nároky zamestnanca (náhrada mzdy), ktoré si žalobca žalobou uplatnil a tie sú aj predmetom tohto konania.

28. Čo sa týka otázky nároku žalobcu aj na úroky z omeškania z nevyplatenej mzdy platí, že nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie a s tým aj spojené právo na úroky z omeškanej sumy. Pracovnoprávne predpisy neupravujú úrok z omeškania, avšak súdna prax v tomto musí postupovať podľa občianskoprávných predpisov. Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou, má veriteľa - zamestnanca odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu (mzdu), ktorej úžitky na druhej strane mohol za čas omeškania poberať dlžník - zamestnávateľ (Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškanie zavinil, resp. nie je dôležitý dôvod omeškania; na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota na plnenia uplynula. Uznesenie Najvyššieho súdu SR (sp. zn. 1 Cdo 180/2009) deklaruje, že aj keď súčasný Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu úrokov z omeškania, treba postupovať podľa občianskoprávných predpisov. Rozsudok priznávajúci náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru má povahu deklaratórneho rozsudku, t.j. iba potvrdzuje už jestvujúce hmotné práva a povinnosti, priznaním náhrady mzdy sa nekonštituuje žiadny nový právny stav, ale hmotnoprávnemu vzťahu sa iba (procesne) dodáva kvalita vykonateľného práva. Povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru - a s tým súvisiaca splatnosť tejto náhrady - teda nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z citovaných ustanovení hmotného práva. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy.

29. Zo všetkých vyššie uvedených dôvodov odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil (§ 387 ods. 1 CSP).

30. O trovách odvolacieho konania rozhodol súd podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP. V odvolacom konaní súd vzhľadom na to, že potvrdil rozsudok súdu prvej, nepriznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania žiadnej zo strán konania, keďže žiadna z nich nemala úspech v odvolacom konaní.

31. Toto rozhodnutie bolo prijaté senátom Krajského súdu v Bratislave pomerom hlasov 3:0 (§ 393 ods. 2 CSP, § 3 ods. 9 zák. č. 757/2004 Z.z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov).

### **Poučenie:**

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP).

Dovolanie je prípustné proti každému rozhodnutiu odvolacieho súdu vo veci samej alebo ktorým sa konanie končí, ak

a/ sa rozhodlo vo veci, ktorá nepatrí do právomoci súdov,

b/ ten, kto v konaní vystupoval ako strana, nemal procesnú subjektivitu,

c/ strana nemala spôsobilosť samostatne konať pred súdom v plnom rozsahu a nekonal za ňu zákonný zástupca alebo procesný opatrovník,

d/ v tej istej veci sa už prv právoplatne rozhodlo alebo v tej istej veci sa už prv začalo konanie,

e/ rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, alebo

f/ súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces.

Dovolanie je prípustné proti rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky,

a/ pri riešení ktorej sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe odvolacieho súdu,

b/ ktorá v rozhodovacej praxi odvolacieho súdu ešte nebola vyriešená alebo

c/ je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne (§ 421 ods. 1 CSP).

Dovolanie podľa § 421 ods. 1 nie je prípustné, ak

a/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení neprevyšuje desaťnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

b/ napadnutý výrok odvolacieho súdu o peňažnom plnení v sporoch s ochranou slabšej strany neprevyšuje dvojnásobok minimálnej mzdy; na príslušenstvo sa neprihliada,

c/ je predmetom dovolacieho konania len príslušenstvo pohľadávky a výška príslušenstva v čase začatia dovolacieho konania neprevyšuje sumu podľa písmen a/ a b/ (§ 422 ods.1 CSP).

Dovolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 424 CSP).

Dovolanie sa podáva v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii (§ 427 ods.1 prvá veta CSP).

Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods.2 CSP).

Dovolaťel musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolaťela musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

Povinnosť podľa odseku 1 neplatí, ak je

a/ dovolaťelom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

b/ dovolaťelom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa,

c/ dovolaťel v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná, má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods.2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 420 možno odôvodniť iba tým, že v konaní došlo k vade uvedenej v tomto ustanovení (§ 431 ods.1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolaťel uvedie, v čom spočíva táto vada (§ 431 ods.2 CSP).

Dovolanie prípustné podľa § 421 možno odôvodniť iba tým, že rozhodnutie spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 CSP).

Dovolací dôvod sa vymedzí tak, že dovolaťel uvedie právne posúdenie veci, ktoré pokladá za nesprávne, a uvedie, v čom spočíva nesprávnosť tohto právneho posúdenia (§ 432 ods.2 CSP).