

Súd: Okresný súd Bratislava II  
Spisová značka: 9Cpr/2/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1213209484  
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 05. 2015  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Zuzana Gašpirová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2015:1213209484.5

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave, v konaní pred samosudcom Mgr. Zuzanou Gašpirovou, v právnej veci navrhovateľa: P. A., A.. XX.X.XXXX, W. U. X, W., zastúpený: JUDr. Luciou Danišovičovou, advokátkou, Drieňová 1/D, Bratislava, proti odporcovi: PRAGMASTAV, s.r.o., Vyšehradská 12, Bratislava, IČO: 45 986 614, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

Súd u r č u j e , že okamžité skončenie pracovného pomeru dané navrhovateľovi spoločnosťou EURO-PERSONAL, s.r.o., IČO: 35 977 817, Ružinovská 42, Bratislava, listom zo dňa 31.1.2013, doručeným navrhovateľovi dňa 7.2.2013 je neplatné a pracovný pomer medzi navrhovateľom a spoločnosťou EURO-PERSONAL s.r.o., IČO: 35 977 817, Ružinovská 42, Bratislava skončil dohodou dňom 7.2.2013.

Odporca j e p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy v sume 1.366,-Eur netto s úrokom z omeškania vo výške 5,75% ročne zo sumy 1.366,-Eur od 21.3.2013 do zaplatenia, a to všetko do 3 dní od nadobudnutia právoplatnosti rozsudku.

Súd konanie v časti o zaplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku v rozsahu 8 dní, z a s t a v u j e .

Odporca j e p o v i n n ý zaplatiť na účet Okresného súdu Bratislava II v Bratislave, č. účtu: X. XXXX XXXX XXXX XXXX, Q.: XXXXXXXXXXX, O.: XXXX, Š.: XXXXXXXXXXX, súdny poplatok vo výške 181,-Eur do 3 dní od nadobudnutia právoplatnosti tohto rozhodnutia.

Odporca j e p o v i n n ý zaplatiť navrhovateľovi náhradu trov právneho zastúpenia vo výške 582,11 Eur, k rukám právneho zástupcu navrhovateľa, v lehote 3 dní od nadobudnutia právoplatnosti tohto rozhodnutia.

### o d ô v o d n e n i e :

Návrhom, doručeným súdu dňa 3.4.2013 sa navrhovateľ domáhal voči spoločnosti EURO-PERSONAL, s.r.o., IČO: 35 977 817 ( ďalej len "právny predchodca odporcu") určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré bolo navrhovateľovi dané dňa 7.2.2013 a náhrady mzdy v sume priemerného zárobku za dobu dvoch mesiacov, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,75 % ročne od 21.3.2013 do zaplatenia. Zároveň sa domáhal aj zaplatenia náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku v rozsahu 8 dní a náhrady trov konania. Navrhovateľ v rámci odôvodnenia uplatnených nárokov uviedol, že dňa 5.12.2011 uzavrel ako zamestnanec s právnym predchodcom odporcu ako zamestnávateľom pracovnú zmluvu, v zmysle ktorej bol zamestnávateľ povinný pridelovať zamestnancovi prácu na pracovnej pozícii " manipulant logistiky" za mzdu 567,60 Eur brutto mesačne. Pracovný pomer

vznikol dňa 7.12.2011. Svoje pracovné povinnosti si navrhovateľ plnil riadne. Dňa 30.1.2013 okolo 16.00 hodiny prišlo navrhovateľovi nevoľno počas poobedňajšej zmeny, kedy začal pociťovať bolesti krížov a končatín. V súvislosti s týmto ochorením bol navrhovateľ na PN od 12.10.2012 do 23.1.2012 a hospitalizovaný. Nevoľnosť oznámil navrhovateľ svojmu bezprostrednému nadriadenému u užívateľského zamestnávateľa a z pracoviska odišiel do domáceho liečenia. Navrhovateľ chcel navštíviť svojho ošetrojúceho lekára na druhý deň, čo chcel oznámiť aj konateľovi právneho predchodcu odporcu, ten ho však počas telefonického rozhovoru neprípustil k slovu, prejavoval sa arogantne a vyhrážal sa navrhovateľovi, že "s ním zatočí". Dňa 31.3.2013 bol navrhovateľ uznaný za práceneschopného a to od 30.1.2013, pričom jeho PN do dňa podania návrhu na začatie konania trvala. Doporučenou zásielkou dňa 31.3.2013 navrhovateľ preukázal svoju práceneschopnosť svojmu zamestnávateľovi. Dňa 7.2.2013 bolo navrhovateľovi doručené Okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že dňa 30.1.2013 o 16.00 hod. počas výkonu práce na poobedňajšej pracovnej zmene odišiel zo svojho pracoviska pred ukončením pracovnej doby. Dňa 19.2.2013 oznámil navrhovateľ právnenému predchodcovi odporcu, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Teda platí, že pracovný pomer sa skončil dohodou a to ku dňu 7.2.2013. Navrhovateľ mal za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a poukázal na ustanovenie § 141 ods. 1 zákonníka práce, kedy dočasná pracovná neschopnosť je považovaná za dôležitú osobnú prekážku v práci a zamestnávateľ je povinný počas jej trvania neprítomnosť zamestnanca ospravedlniť. Taktiež poukázal na výnimočnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, kedy jedna absencia zamestnanca na pracovisku nemôže predstavovať závažné porušenie pracovnej disciplíny, dosahujúce intenzitu zakladajúcu dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru. Navrhovateľ si uplatnil aj nárok na náhradu mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov podľa § 79 ods. 4 zákonníka práce ako aj nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku vo výmere 8 dní, ktorú si nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru. Navrhovateľ uviedol, že nedisponuje vyúčtovaním mzdy za rozhodné obdobie ( výplatné pásky) a teda náhradu mzdy nevie presne vyčíslieť.

Právny predchodca odporcu vo svojom vyjadrení zo dňa 24.4.2013 potvrdil vznik a trvanie pracovného pomeru medzi účastníkmi konania. Od 12.10.2012 bol navrhovateľ práceneschopný. Právny predchodca odporcu bol ústretový a rezervoval navrhovateľovi jeho pracovné miesto odo dňa vzniku PN až do mesiaca december 2012, kedy bolo obsadené iným zamestnancom. V mesiaci január 2013 sa navrhovateľ ohlásil s tým, že by rád nastúpil do práce. Bola mu ponúknutá pracovná pozícia "prebaľovač materiálu". Supervisor užívateľského zamestnávateľa ohlásil zodpovednému zástupcovi odporcu ( koordinátorovi) opustenie pracoviska navrhovateľom tak, že " pán Nemčovič o 16.00 hod. opustil pracovisko s tým, že ho bolia kríže a prácu nezvláda.". Koordinátor dňa 31.1.2013 v čase medzi 10. 00 hod a 11.00 hod. kontaktoval navrhovateľa a pýtal sa na jeho zdravotný stav a skutočnosť, či sa dostaví na poobedňajšiu zmenu. Navrhovateľ koordinátorovi oznámil, že je to pre neho ťažká práca a vykonávať ju nebude a že pôjde k lekárovi a ten ho vypíše. Navrhovateľ svojmu zamestnávateľovi nikdy neavizoval, že na výkon práce nie je subjektívne nespôsobilý, nepožiadaval o preradenie na inú prácu ani o skončenie pracovného pomeru. Právny predchodca odporcu poukázal na náročnosť výkonu práce u užívateľského zamestnávateľa, nakoľko sa jedná o nepretržitú prevádzku, kedy výpadok každého jednotlivého zamestnanca ochromí činnosť na montážnej linke. Opustenie pracoviska zo strany navrhovateľa bolo preto nezodpovedné a ničím nepodložené. V zmysle článku XI bod 4 písm. a) pracovnej zmluvy za závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom, ktoré je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru sa považuje najmä neodôvodnený odchod z pracoviska pred ukončením pracovnej doby. Právny predchodca predložil súdu pracovný záznam zo dňa 31.1.2013, kde sa konštatuje, že navrhovateľ odmietol prevziať oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru. Žiadal návrh ako nedôvodný v plnom rozsahu zamietnuť.

V rámci svojho písomného vyjadrenia zo dňa 29.5.2013, navrhovateľ zdôraznil, že dňa 30.1.2013 opustil svoje pracovisko z dôvodu náhleho nepriaznivého zdravotného stavu a čom informoval nadriadeného u užívateľského zamestnávateľa. Odišiel z pracoviska s úmyslom odísť do domáceho liečenia a po zlepšení zdravotného stavu znovu nastúpiť do zamestnania. Nebol preto dôvod oboznamovať zamestnávateľa, že prácu nezvláda alebo sa na ňu necíti spôsobilý. Pri odchode z pracoviska nerozhodovali subjektívne pocity navrhovateľa, ale objektívne zdravotné ťažkosti, ktoré boli dôvodom, prečo bol nasledujúci deň uznaný lekárom za práceneschopného. Lekára navštívil dňa 31.3.2013, nakoľko pracovisko opustil o 16.00 hodine a jeho lekár P. W., už neordinoval. Nasledujúci deň navštívil lekára v poobedňajších hodinách, nakoľko vo štvrtok tento ordinoval od 13.00 hod do 18.00 hod. Faktom

je, že odchod z pracoviska z dôvodu náhleho nepriaznivého zdravotného stavu nie je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru. Nie je rozhodujúce ani to, čo samotná pracovná zmluva definuje ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ďalej zdôraznil, že pracovný pomer bol s navrhovateľom ukončený dňa 7.2.2013, kedy mu bolo poštou doručené okamžité skončenie pracovného pomeru. Súčasťou obálky bol aj pracovný záznam, z ktorého vyplýva, že dňa 31.1.2013 mal byť vykonaný pokus o doručenie písomnosti- okamžitého skončenia pracovného pomeru. Dňa 31.3.2013 sa navrhovateľ stretol pred svojim domom s právnym predchodcom odporcu, práve keď sa vracal od lekára. Navrhovateľ chcel zamestnávateľovi odovzdať potvrdenie o PN, avšak ten ho neprijal. Navrhovateľ si nie je vedomý, že by odmietol prevziať okamžité skončenie pracovného pomeru. Aj v potvrdení o zamestnaní vyznačil zamestnávateľ dátum skončenia pracovného pomeru na deň 7.2.2013

V priebehu konania súd z výpisu z Obchodného registra oddiel : Sro, vložka č. 39303/B zistil, že spoločnosť EURO- PERSONAL,, s.r.o. zanikla ku dňu 19.9.2014, pričom na základe zmluvy o zlúčení zo dňa 4.9.2014 spoločnosť PRAGMASTAV, s.r.o., IČO: 45 986 614 prebrala ako univerzálny právny nástupca celé imanie, všetky práva a záväzky zrušovanej spoločnosti EURO-PERSONAL s.r.o.. Z tohto dôvodu súd v konaní pokračoval ako s účastníkom konania na strane odporcu práve so spoločnosťou PRAGMASTAV, s.r.o., Vyšehradská 12, Bratislava, IČO: 45 986 614 ( ďalej len " odporca"), ktorej vstup do konania na miesto pôvodného odporcu pripustil uznesením č.k. 9Cpr/2/2013-53 zo dňa 21.11.2014, právoplatným dňa 20.12.2014.

V priebehu konania zobral navrhovateľ svoj návrh v časti náhrady mzdy za nevyplatenú dovolenku v rozsahu 8 dní späť. Súd zisťoval súhlas odporcu s čiastočným späťvzatím návrhu, avšak ten sa v stanovenej lehote nevyjadril, preto súd v zmysle § 101 ods. 3 O.s.p. má za to, že z čiastočným návrhom na začatie konania súhlasil.

Podaním, doručeným súdu dňa 15.4.2015 navrhovateľ vyčíslil svoj nárok na náhradu mzdy tak, že žiadal, aby súd zaviazal odporcu na jej náhradu v sume 1.366,-Eur, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,75 % ročne od 21.3.2013 do zaplatenia, všetko do 3 dní od nadobudnutia právoplatnosti rozsudku. Rozhodujúcim obdobím je podľa § 134 ods. 2 zákonníka práce štvrtý kalendárny štvrtrok 2012. V tomto štvrtroku navrhovateľ ako zamestnanec nepracoval, nakoľko bol PN. Od 12.10.2012 do 23.1.2013 mu bola vyplácaná nemocenská dávka. Ak zamestnanec neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín v rozhodujúcom období, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Ten sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. V tomto prípade je potrebné vychádzať práve zo mzdy, ktorú by zamestnanec zrejme dosiahol. Navrhovateľ si preto nechal u mzdovej účtovníčky v špecializovanom programe na výpočet mzdy vypočítať pravdepodobný zárobok odvíjajúci sa od dohodnutej mesačnej mzdy z pracovnej zmluvy, do dohodnutého rozsahu týždenného pracovného času, od skutočnosti, že v pracovnej zmluve mali dohodnutú trojrozmernú prevádzku, resp. prácu v noci, od priemerného mesačného počtu hodín preplatených nadčasov za predchádzajúce mesiace. Priemerný hodinový zárobok je 7.0771 eur, priemerný počet pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca je 167,50 a teda priemerný mesačný zárobok je 682,91 Eur, zaokrúhlený na najbližší eurocent nahor- 683,-Eur. Týmto podaním zároveň vyčíslil výšku nároku na náhradu trov konania v sume 661,29 Eur.

Súd v zmysle ustanovenia § 101 ods. 2 O.s.p. prejednal vec v neprítomnosti odporcu, ktorý mal na jednotlivé pojednávania doručenie predvolania riadne vykázané v zmysle § 48 ods. 2 O.s.p., svoju neúčast' neospravedlnil, ani nepožiadal z dôležitého dôvodu o ich odročenie.

Súd vykonal dokazovanie výsluchom navrhovateľa a oboznámením sa s listinnými dôkazmi založenými v spise: pracovnou zmluvou zo dňa 5.12.2011, dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi zo dňa 5.12.2011, dohodou o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi zo dňa 30.4.2012, potvrdením o dočasnej práceneschopnosti navrhovateľa vystaveným dňa 31.1.2013, podaciami lístkami ( č.l. 13 a 14), listom- Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 31.1.2013, pracovným záznamom zo dňa 31.1.2013, potvrdením o zamestnaní zo dňa 7.2.2013, listom - Oznámenie o neplatnom skončení

pracovného pomeru a uplatnenie príslušných peňažných nárokov zo dňa 19.2.2013, záznamom ordinačných hodín P. F. W., prepúšťacou správou zo dňa 21.11.2012, potvrdením Sociálnej poisťovne o poberaní nemocenského zo dňa 25.3.2015, výpočtom mzdy, výpisom z účtu navrhovateľ vedený v Slovenskej sporiteľni a zistil nasledovný skutkový stav:

Medzi účastníkmi konania nie je sporná skutočnosť, že dňa 5.12.2011 došlo medzi spoločnosťou EURO-PERSONAL s.r.o. ako agentúrou dočasného zamestnávania a navrhovateľom ako zamestnancom k uzavretiu pracovnej zmluvy. V zmysle tejto zmluvy (č. I) sa agentúra dočasného zamestnávania zaviazala zabezpečiť pre zamestnanca dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa, pričom zamestnanec mal vykonávať prácu ako: manipulant logistiky. Ako miesto výkonu práce bolo dohodnuté: prevádzka spoločnosti EURO-PERSONAL a dočasne vysunuté pracovisko: DHL EXEL Slovakia, s.r.o. areál VLKSWAGEN Slovakia, a.s. Bratislava (č.II). V pracovnej zmluve bol dohodnutý deň nástupu do práce 7.12.2011, pričom týmto okamihom vznikol pracovný pomer (čl. III) na dobu neurčitú. V samotnej zmluve bola zároveň dohodnutá základná mesačná mzda podľa stupňa náročnosti práce vo výške 567,60 brutto (čl. V). Zmluvné strany sa dohodli na 37,5 hodinovom týždennom pracovnom čase, pričom zamestnanec sa zaviazal, že v prípade potrieb užívateľského zamestnávateľa bude svoju prácu vykonávať aj nad rámec dohodnutého pracovného času v súlade a za podmienok uvedených v § 97 Zákonníka práce. Zamestnanec môže vykonávať prácu nadčas v kalendárnom roku najviac v rozsahu 400 hodín ročne. V zmysle čl. XI bodu 4 písm. a) pracovnej zmluvy sa za závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom, ktoré je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru považuje najmä neodôvodnený odchod z pracoviska pred ukončením pracovnej doby. Súd po preskúmaní obsahu pracovnej zmluvy konštatuje, že táto obsahuje všetky podstatné náležitosti a pracovný pomer bol založený v súlade so zákonom. Pracovný pomer medzi účastníkmi vznikol dňa 7.12.2011.

V zmysle predloženej dohody o dočasnom pridelení zamestnanca na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, uzavretej medzi navrhovateľom ako zamestnancom a EURO-PERSONAL s.r.o. ako zamestnávateľom dňa 30.4.2012 bol navrhovateľ dočasne pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi: DHL EXEL Slovakia, v areáli Volkswagen Slovakia a.s., Bratislava. Dočasné pridelenie vzniklo dňom 1.5.2012 a uzavrelo sa na dobu určitú- do skončenia výkonu prác u užívateľského zamestnávateľa (čl. III). V článku IV si zmluvné strany dohodli 37,5 hodinový týždenný pracovný čas pre zamestnanca, pričom tento sa zaviazal, že v prípade potreby zamestnávateľa bude vykonávať svoju prácu aj nad rámec dohodnutého pracovného času. V článku VI dohody bolo medzi zmluvnými stranami dohodnutá základná mesačná mzda podľa stupňa náročnosti práce vo výške 585,00 brutto.

Navrhovateľ predložil súdu potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti, vystavenú dňa 31.1.2013, z obsahu ktorej je zrejmé, že navrhovateľ bol práceneschopný od 30.1.2013. Z predložených podacích lístkov mal súd za osvedčenú skutočnosť, že vystavenú PN zasielal navrhovateľ svojmu zamestnávateľovi- EURO-PERSONAL s.r.o. doporučeným listom dňa 31.3.2013. Súd z predložených listinných dôkazov ďalej zistil, že navrhovateľ bol hospitalizovaný od 25.10.2012 do 21.11.2012 (prepúšťacia správa Univerzitnej nemocnice Bratislava zo dňa 21.11.2012). Z potvrdenia Sociálnej poisťovne vyplýva, že navrhovateľovi bolo vyplácané nemocenské v dobe od 12.10.2012 do 23.1.2013 a v dobe od 30.1.2013 do 1.4.2013.

Listom zo dňa 31.1.2013 ukončil právny predchodca odporcu- EURO-PERSONAL, s.r.o. s navrhovateľom okamžité pracovný pomer z dôvodu, že dňa 30.1.2013 o 16.00 hod., počas výkonu práce na poobedňajšej pracovnej zmene (14.00 hod.-22.00 hod.) navrhovateľ odišiel zo svojho pracoviska pred ukončením pracovnej doby. Ako dôvod mal navrhovateľ uviesť, že práca, ktorú vykonáva je ťažká, bolia ho z nej kríže a preto ju viacej vykonávať nebude. V liste zamestnávateľ konštatoval, že vyššie špecifikovaným konaním navrhovateľ závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu, poukázal na znenie § 81 písm. a), b) Zákonníka práce a článok XI bod 4 písm. a) pracovnej zmluvy. Právny predchodca odporcu predložil súdu pracovný záznam zo dňa 31.1.2013 obsahom ktorého bolo tvrdenie, že dňa 31.1.2013 o 15.40 hod. bol vykonaný pokus o doručenie písomnosti- Okamžité skončenie pracovného pomeru s určením pre p. P. A.. Pri osobnom stretnutí sa, podľa obsahu tohto oznámenia, mal navrhovateľ vyjadriť, že nič nepodpíše a nič nepreberie, pričom mal byť upozornený, že účinky okamžitého skončenia pracovného pomeru nastanú aj v prípade, že si doručovanú písomnosť oproti

podpisu, nepreberie. Napriek tomuto upozorneniu sa mal navrhovateľ opätovne vyjadriť, že na svojom rozhodnutí trvá a doručovanú písomnosť nepreberie. Tento pracovný záznam bol podpísaný konateľom F. F. a vedúcim právneho oddelenia U.. F. H..

Z predloženého potvrdenia spoločnosti EURO-PERSONAL s.r.o. navrhovateľovi vyplýva, že navrhovateľ bol v pracovnom pomere od 7.12.2011 do 7.2.2013.

Navrhovateľ predložil súdu zoznam ordinačných hodín P. F. W., svojho ošetrujúceho lekára, z ktorých je zrejmé, že vo štvrtok (čo bol aj deň 31.1.2013) ordinoval v poobedňajších hodinách, teda od 13.00 do 18.00 hod.

Navrhovateľ, prostredníctvom svojej právnej zástupkyne, listom zo dňa 19.2.2013 oznámil spoločnosti EURO-PERSONAL, s.r.o., že dňa 7.2.2013 bolo navrhovateľovi doručené oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru. V danom prípade, podľa názoru navrhovateľa, nedošlo k naplneniu predpokladov pre skončenie pracovného pomeru okamžite. Zdôraznil, že opustil pracovisko dňa 30.1.2013 o 16.00 hodine, po tom, ako po predchádzajúcej dlhodobej práceneschopnosti, mu prišlo nevoľno. Túto skutočnosť oznámil prítomnému nadriadenému pracovníkovi s tým, že pre pokročilý čas navštívi ošetrujúceho lekára na druhý deň. Túto skutočnosť sa navrhovateľ snažil oznámiť aj konateľovi EURO-PERSONAL s.r.o., avšak ten ho nepustil k slovu. Nasledujúci deň bol navrhovateľ uznaný PN od 30.1.2013, čo navrhovateľ bezodkladne oznámil svojmu zamestnávateľovi. Navrhovateľ vyjadril názor, že zamestnávateľ s ním neukončil pracovný pomer platne, netrval však na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a to vzhľadom na jeho agresívne a arogantné správanie. Nakoľko pracovný pomer skončil dňa 7.2.2012, uplatnil si navrhovateľ týmto listom aj nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

V súvislosti s uplatneným nárokom navrhovateľa na náhradu mzdy predložil súdu výpočet pravdepodobnej mzdy, v rámci ktorého prihliadol na výšku dohodnutej mesačnej mzdy 585,- Eur, dohodnutý rozsah týždenného pracovného času, ako aj priemerný počet hodín nadčasov za predchádzajúce mesiace. Vypočítal, že priemerný hodinový zárobok vynásobený priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac, tvorí sumu 682,91 Eur. Súd z predloženého výpisu z účtu navrhovateľa zistil, že zo strany EURO-PERSONAL s.r.o. mu boli vyplatené nasledujúce sumy- dňa 16.8.2012 suma 704,86 Eur, dňa 18.9.2012 suma 671,99 Eur a dňa 13.10.2012 suma 665,47 Eur.

Z výpovede navrhovateľa súd zistil, že dňa 30.1.2013 mal poobedňajšiu zmenu. Odpracoval asi štyri hodiny a pocítil intenzívnu bolesť v krížoch a nemohol vykonávať svoju prácu. Oznámil to teamleaderovi a ten na jeho miesto zavolať iného zamestnanca a povedal mu, aby išiel domov. Pracovisko opustil asi o 17.00 hodiny. Lekára v tento deň nenavštívil, nakoľko ten ordinoval len doobeda. Na pohotovosť nešiel z toho dôvodu, že akonáhle prestal pracovať, ulavilo sa mu. Lekára navštívil na druhý deň poobede. Keď bol u lekára volal pán Petrik, konateľ EURO-PERSONAL s.r.o. a zisťoval, kde sa navrhovateľ nachádza. Ešte v ten deň tento prišiel k navrhovateľovi domov, navrhovateľ mu chcel odovzdať potvrdenie do lekára, avšak neprevzal ho. Uviedol, že konateľ mu pri tejto návšteve neodovzdával žiadny papier, ktorého obsahom by bolo okamžité skončenie pracovného pomeru.

Podľa § 96 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len "O.s.p.") navrhovateľ môže vziať za konania späť návrh na jeho začatie, a to sčasti alebo celkom. Ak je návrh vzatý späť celkom, súd konanie zastaví. Ak je návrh vzatý späť len sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví.

Podľa § 96 ods. 2 O.s.p. súd konanie nezastaví, ak odporca so späťvzatím návrhu z vážnych dôvodov nesúhlasí; v takom prípade súd po právoplatnosti uznesenia pokračuje v konaní.

Podľa § 96 ods. 3 O.s.p. nesúhlas odporcu so späťvzatím návrhu nie je účinný, ak dôjde k späťvzatiu návrh skôr, než začalo pojednávanie, alebo ak ide o späťvzatie návrhu na rozvod, neplatnosť manželstva

alebo určenie, či tu manželstvo je alebo nie je. V takomto prípade súd rozhodne o zastavení konania do 30 dní od späťvzatia návrhu.

Nakoľko navrhovateľ zbral svoj návrh na začatie konania v časti o zaplatenie náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku v rozsahu 8 dní, späť na pojednávaní, konanom 25.3.2015 a to po tom, ako súd začal konať vo veci samej. Z tohto dôvodu súd zisťoval prípadný nesúhlas odporcu so späťvzatím návrhu vo vyššie špecifikovanej časti nároku. Nakoľko odporca sa, napriek doručenej výzve, k otázke súhlasu so späťvzatím nevyjadril, v zmysle § 101 ods. 3 O.s.p. mal súd za to, že s čiastočným späťvzatím návrhu súhlasil. Preto v tejto časti konanie, v zmysle vyššie citovaných zákonných ustanovení zastavil.

Podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom byť skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce v prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

Podľa § 134 ods. 1, 2 a 3 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodnom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných

predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Z vykonaného dokazovania nie je sporná skutočnosť, že navrhovateľ ako zamestnanec na základe pracovnej zmluvy s právnym predchodcom odporcu ako zamestnávateľom a na základe dohody o dočasnom pridelení zo dňa 30.4.2012, vykonával v rozhodnom čase ( januári 2013) prácu pre užívateľského zamestnávateľa DHL EXEL SLOVAKIA, areál Volkswagen Slovakia, a.s. Bratislava. Navrhovateľ dňa 30.1.2013 opustil v poobedňajších hodinách svoje pracovisko ( a to v priebehu poobedňajšej pracovnej zmeny) zo zdravotných dôvodov, kedy začal pociťovať náhlu nevoľnosť a silnú bolesť chrbta. Súd sa v tejto súvislosti priklonil ku skutkovej interpretácii opustenia pracoviska, ktorú súdu opísal navrhovateľ. Navrhovateľ opustil svoje zamestnanie potom, ako oznámil vznik zdravotných ťažkostí teamleaderovi užívateľského zamestnávateľa. Je jednoznačne preukázané, že na druhý deň, v poobedňajších hodinách navštívil navrhovateľ svojho ošetrojúceho lekára a ten mu vystavil potvrdenie o dočasnej práceneschopnosti, pričom z jeho obsahu je zrejmé, že navrhovateľ bol neschopný práce už dňa 30.1.2013.

Súd v tejto súvislosti poukazuje na ustanovenie 141 ods. 1 Zákonníka práce v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz. Zákon definuje dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca pre chorobu ako dôležitú osobnú prekážku v práci a ako takú je zamestnávateľ je povinný ju ospravedlniť. Súd poukazuje na skutočnosť, že navrhovateľovi bolo vystavené riadne lekárske potvrdenie osvedčujúce jeho pracovnú neschopnosť aj na deň 30.1.2013, kedy opustil pracovisko práve pre náhle vzniknuté zdravotné ťažkosti. Lekár vystavil potvrdenie na deň spätne , čo v zmysle zákona č. 576/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti, účinného v čase vystavenie predmetnej PN, mohol urobiť. Súd len poznamenáva, že až novelou účinnou od 1.7. 2014, tento zákon obmedzil možnosť uznania osoby za práceneschopnú najviac tri dni spätne ( § 12a ). V tomto prípade teda lekár uznal navrhovateľa práceneschopným deň spätne, a teda súd nepochybuje o skutočnosti, že už dňa 30.1.2013 nebol navrhovateľ pre svoj zdravotný stav schopný vykonávať prácu a to dočasne. Navrhovateľ splnil aj ďalšiu povinnosť , ktorú mu ukladá zákon a to tú, že v zmysle § 144 zákonníka práce upovedomil svojho zamestnávateľa o vzniku prekážky v práci bez zbytočného odkladu, kedy ešte dňa 31.1.2013 ( v deň vystavenia PN) zaslal zamestnávateľovi potvrdenie doporučené. Aj v tejto súvislosti súd poukazuje na znenie Zákonníka práce, konkrétne § 38 ods. 3 , v zmysle ktorého zamestnanec doručuje písomnosti zamestnávateľovi buď osobne na pracovisku alebo ako doporučenú zásielku. Znamená to, že navrhovateľ si voči odporcovi v súvislosti so vznikom osobnej prekážky v práci, splnil všetky zákonné povinnosti.

V konaní nebolo sporné, že listom zo dňa 31.3.2013 právny predchodca navrhovateľa okamžite skončil pracovný pomer s navrhovateľom a to z dôvodu opustenia pracoviska v priebehu pracovnej doby dňa 30.1.2013 o 16.00 hodine. Ako dôvod opustenia mal navrhovateľ uviesť, že práca je pre neho ťažká, bolia ho z nej kríže a nebude ju preto viacej vykonávať. Toto konanie vyhodnotil zamestnávateľ ako konanie odôvodňujúce okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Sporným momentom zostala otázka doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru, ako podstatného zákonného predpokladu platnosti tohto úkonu. Súd sa v tejto otázke priklonil k tvrdeniam navrhovateľa a ustálil, že predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru mu bolo doručené dňa 7.2.2013, čo vyplýva jednak z výpovede navrhovateľa a jednak z potvrdenia samotného zamestnávateľa o trvaní pracovného pomeru ( kde je ako deň ukončenia pracovného pomeru uvedený dátum 7.2.2013. Predložený listinný dôkaz- záznam o doručovaní okamžitého skončenie pracovného pomeru navrhovateľovi už dňa 31.3.2013, súd považuje za pochybný a svojim obsahom v kontexte ostatných tvrdení a predložených listinných dôkazov sporný. V tejto súvislosti súd poukazuje aj na nečinnosť odporcu v tomto konaní a charakter civilného sporového konania, založeného na princípe kontradiktórnosti. Nakoľko tento dôkaz zostal po obsahovej stránke jediným a na preukázanie pravdivosti tvrdenia o prípadnom doručovaní okamžitého skončenia pracovného pomeru už dňa 31.3.2013 odporca neprodukoval žiadne iné dôkazy ani tvrdenia, súd sa priklonil ku skutkovej verzii doručovania, prezentovanej v konaní navrhovateľom ( najmä vzhľadom na samotné potvrdenie právneho predchodcu odporcu o trvaní pracovného pomeru až do dňa 7.2.2013).

Vychádzajúc z teoretickoprávnych konštrukcií a z obsahu citovaných zákonných ustanovení, upravujúcich možnosť ukončenia pracovného pomeru okamžite, súd konštatuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje výnimočný inštitút, kedy zákon umožňuje zamestnávateľovi skončiť pracovný pomer v podstate ako následok vo svojej intenzite mimoriadne závažného konania zamestnanca, kedy porušil povinnosti uložené mu právnym predpisom, pracovnou zmluvou alebo pokynom vedúceho zamestnanca. Závažnosť tohto konania je potrebné vždy posudzovať v kontexte všetkých skutkových okolností. Podľa ustálenej judikatúry je potrebné skúmať jednak okolnosti, za ktorých došlo k porušeniu povinností zamestnanca, prihliadnúť na osobu zamestnanca, funkciu ktorú zastával, jeho doterajší postoj pri plnení pracovných úloh, čas a situáciu, kedy došlo k porušeniu jeho povinností, mieru jeho zavinenia, spôsob, intenzitu a dôsledky jeho konania, ako aj to, či zamestnávateľovi jeho konaním bola spôsobená škoda. Vychádzajúc z vyššie ustálených skutkových záverov, súd konštatuje, že v tomto prípade nedošlo zo strany zamestnanca k porušeniu povinností tak závažným spôsobom a v takej intenzite, ktorá by odôvodňovala postup právneho predchodcu odporcu. V prvom rade nemožno hovoriť o neodôvodnenom opustení pracoviska zo strany zamestnanca. Vychádzajúc z obsahu lekárskeho potvrdenia (ktorého obsah mimochodom odporca nerozporoval) bol navrhovateľ už dňa 30.1.2013 práceneschopný, čím na jeho strane vznikla osobná prekážka v práci, ktorú bol povinný zamestnávateľ tolerovať. Nakoľko následný postup navrhovateľa, ako bolo vyššie uvedené, súd vyhodnotil ako v súlade so zákonom, nemožno za žiadnych okolností ustáliť záver o závažnom porušení pracovnej disciplíny. Súd uvádza, že opustenie pracoviska z dôvodu nevoľnosti, ktoré bolo oznámené vedúcemu zamestnancovi, s následnou návštevou lekára, ktorý vystavil potvrdenie o dočasnej práceneschopnosti aj na deň opustenia pracoviska, nemôže byť za žiadnych okolností porušením povinností zamestnanca a už vôbec nie v intenzite, ako to vyžaduje ustanovenie § 68 zákonníka práce. Súd v tejto súvislosti len uvádza, že hoci v pracovnej zmluve bolo dohodnuté ako závažné porušenie pracovnej disciplíny aj neodôvodnené opustenie pracoviska počas pracovnej doby (čo v tomto prípade nenastalo, nakoľko navrhovateľ preukázal dôvodnosť svojho konania), súd pri posudzovaní predpokladov platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je jej obsahom viazaný. Je vždy na vyhodnotení súdu, či jednotlivé okolnosti spĺňajú zákonné predpoklady okamžitého skončenia pracovného pomeru. Len samotné neodôvodnené opustenie práce (v podstate bez bližšej špecifikácie skutkových okolností) nemôže byť všeobecným dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. Aj v tomto prípade by súd musel skúmať jednotlivé okolnosti opustenia pracoviska, predchádzajúce pôsobenie zamestnanca u zamestnávateľa, vznik prípadnej škody. Aj v tomto prípade odporca súdu neuviedol, že by zo strany odporcu došlo k predchádzajúcim porušeniam pracovnej disciplíny. Len tvrdenie, že opustenie pracoviska ohrozilo prevádzku nepostačuje a nebolo v konaní ničím preukázané. Z vyššie uvedených dôvodov súd konštatuje neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, nakoľko zo strany navrhovateľa nedošlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny. Nakoľko toto bolo doručené navrhovateľovi dňa 7.2.2013 súd zároveň konštatuje svoj splnenie zákonného predpokladu v zmysle § 77 zákonníka práce, teda to, že navrhovateľ si uplatnil svoj nárok na súde v prekluzívnej lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Nakoľko pracovný pomer skončil právny predchodca odporcu s navrhovateľom neplatne a ten netrval na ďalšom zamestnávaní (list navrhovateľa zo dňa 19.2.2013, v ktorom zároveň namietal platnosť skončenia pracovného pomeru) vznikol mu nárok na zaplatenie náhrady mzdy v sume priemerného zárobku podľa § 134 zákonníka práce a to za výpovednú dobu 2 mesiacov. Nakoľko navrhovateľ za rozhodujúce obdobie (10,11,12/2012) neodpracoval 22 dní (alebo 170 hodín) súd bol v prípade nároku na náhradu mzdy povinný vychádzať z pravdepodobného zárobku, ktorý zistil zo mzdy, ktorú by navrhovateľ zrejme u právneho predchodcu navrhovateľa dosiahol. V tejto súvislosti súd poukazuje na skutočnosť, že v rozhodnom období bol navrhovateľ od 25.10.2012 do 21.11.2012 hospitalizovaný a za mesiace od 12.10.2012 do 23.1.2013 poberal nemocenské (potvrdenie Sociálnej poisťovne č.l. 92). Je teda zrejme, že za rozhodné obdobie nemožno zistiť priemerný zárobok navrhovateľa a je nutné vychádzať práve z pravdepodobného zárobku, tak ako to predpokladá aj § 134 ods. 3 Zákonníka práce. Súd pri zisťovaní pravdepodobného zárobku, ktorý by navrhovateľ zrejme dosiahol, prihliadol aj na sumy, ktoré mu boli zo strany zamestnávateľa poukazované na výplatu na jeho účet za prechádzajúce kalendárne mesiace. Za mesiac júl 2012 to bola mzda vo výške 704,86 Eur, za mesiac august 2012 vo výške 671,99 eur a za mesiac september vo výške 655,47 Eur (priemer- 680,77 Eur). Súd nemal k dispozícii výplatné pásky za rozhodné obdobie, ani mzdový list zamestnanca, preto vychádzal zo základnej mzdy, dohodnutej v dohode o dočasnom pridelení zamestnanca vo výške 585,-Eur brutto.

Pravdepodobný zárobok sa rovnako ako priemerný zárobok vypočítava ako pravdepodobný hodinový zárobok so zaokrúhlením na štyri desatinné miesta ( § 134 ods. 4, v spojení s odsekom 10 Zákonníka práce). Súd pri vyčíslení pravdepodobnej mzdy prihliadol aj na skutočnosť, že v samotnej pracovnej zmluve ako aj následnej dohode o dočasnom pridelení zamestnanca bola dohodnutá aj práce nad rámec dohodnutého pracovného času v rozsahu 37,5 hodiny týždenne. To, že navrhovateľ reálne aj vykonával práce nadčas dokumentuje aj mzda, ktoré mu bola poukazovaná za predchádzajúce mesiace (júl, august, september 2012), ktorá bola vždy vyššia ako základná mzda dohodnutá v zmluve ( 585,- Eur). Z tohto dôvodu je zrejmé, že aj v rozhodnom období 10,11,12/2012 by dosiahol zrejme mzdu vyššiu ako 585,-Eur brutto. Súd sa preto stotožnil s predloženým výpočtom navrhovateľa ( č.l. 93), v zmysle ktorého pravdepodobná mesačná mzda za mesiace október až december 2012 činila 2049,05 eur v priemere( 669,27 eur za mesiac október, 650,58 Eur za mesiac november a 729,-Eur za mesiac december) . Fond pracovného času, ktorý mal navrhovateľ odpracovať bol 180 hodín v mesiaci október, 165 hodín v mesiaci november a 157,5 hodiny v mesiaci december, spolu 502,5 hodín. Priemerný pravdepodobný hodinový zárobok by preto činil 4,0771 Eur za hodinu. Súd priemerný hodinový zárobok 4,0771 Eur vynásobil priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich na jeden mesiac 167,5 hodiny, a stanovil výšku pravdepodobného mesačného zárobku na sumu 682,91 Eur. Táto výška plne korešpondovala s výškou mzdy, ktorá bola navrhovateľovi poukazovaná v predchádzajúcich mesiacoch ( 7,8,9/2012), preto sa súd s takto uplatnenou výškou náhrady stotožnil a priznal ju za dva mesiace, vo výške 1.366,-Eur. Súd priznal navrhovateľovi aj úrok z omeškania zo žalovanej istiny a to vo výške zákonného úroku v zmysle § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 nariadenia 87/1995 z.z., účinného v čase vzniku omeškania. Nakoľko odporca sa nepochybne dostal s vyplatením mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov, súd pri ustálení vzniku omeškania vychádzal z pracovnej zmluvy, konkrétne čl. V bodu 3, kde bolo uvedené, že mzda bude vyplácaná najneskôr 20. deň každého nasledujúceho mesiaca, v ktorom vznikol zamestnancovi nárok na mzdu. Súd preto priznal, v súlade s rozsahom uplatneného nároku v návrhu, úrok z omeškania v prislúchajúcej zákonnej výške 5,75% od 21.3.2013.

Súd zaviazal odporcu, v zmysle § 2 ods. 2, § 4 ods. 2 písm. d), § 5 ods. 1 písm. h) a položky 1 písm. a) a b) zákona č. 71/1992 o súdnych poplatkoch na zaplatenie súdneho poplatku vo výške 181,-Eur.

O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. v zmysle ktorého účastníkovi, ktorá mal vo veci plný úspech, súd prizná náhradu trov konania potrebných na účelne uplatňovanie alebo bránenie práva proti účastníkovi, ktorý vo veci úspech nemal. V konaní bol v plnom rozsahu úspešný navrhovateľ, preto mu vznikol voči odporcovi nárok na náhradu trov konania. Trovy navrhovateľa pozostávajú z trov právneho zastúpenia a to za 8 úkonov právnej služby: 1. príprava a prevzatie právneho zastúpenia vrátane prvej porady s klientom zo dňa 18.2.2013, 2. podanie návrhu na začatie konania zo dňa 3.4.2013, 3. podanie vyjadrenia zo dňa 31.5.2013, 4. účasť na pojednávaní dňa 9.10.2014 ( v tomto prípade súd v zmysle 13a ods. 4 vyhlášky č. 655/2004 Z.z. znížil celkovú tarifnú odmenu na ? nakoľko pojednávanie bolo odročené bez prejednávania veci), 5. písomné podanie- návrh na zmenu účastníka zo dňa 14.11.2014, 6. účasť na pojednávaní dňa 25.3.2015, 7. písomné vyjadrenie- vyčíslenie náhrady mzdy zo dňa 13.4.2015 a 8. účasť na pojednávaní dňa 13.5.2015. Za každý z týchto úkonov súd priznal tarifnú odmenu vo výške 71,37 Eur v zmysle § 10 ods. 1 vyhlášky č. 655/2004 z.z. ( ďalej len vyhláška), s výnimkou úkonu č. 4, kde ako bolo vyššie uvedené a zdôvodnené priznal len tarifnú odmenu vo výške ?, teda 17,84 Eur, spolu 517,43 Eur. Súd v zmysle 16 ods. 3 vyhlášky priznal za každý úkon aj náhradu hotových výdavkov, teda 3x 7,81 + 2x 8,04 eur+3x 8,39 Eur, spolu 64,68 Eur. spolu tvorí náhrada trov právneho zastúpenia sumu 582,11 eur. Súd nepriznal náhradu trov právneho zastúpenia za úkon - oznámenie o neplatnom skončení pracovného pomeru zo dňa 19.2.2013, nakoľko má za to, že tento úkon nepredstavuje v zmysle vyhlášky úkon právnej služby poskytnutý v súdnom konaní a toto konanie právneho zástupcu možno subsumovať pod úkon- príprava a prevzatie právneho zastúpenia.

Podľa § 149 ods. 1 O.s.p. ak advokát zastupoval účastníka, ktorému bola prisúdená náhrada trov konania, je ten, ktorému bola uložená náhrada týchto trov, povinný zaplatiť ju advokátovi.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na tunajšom súde, písomne, v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 42 ods. 3) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, v čom sa toto rozhodnutie alebo postup súdu považuje za nesprávny a čoho sa odvolateľ domáha (§ 205 ods. 1 O. s. p.).

Odvolanie proti rozsudku, ktorým bolo rozhodnuté vo veci samej, možno odôvodniť len tým, že (§ 205 ods. 2 O. s. p.)

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

Ak odporca dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, navrhovateľ môže podať návrh na vykonanie exekúcie.