

Súd: Okresný súd Svidník
Spisová značka: 7C/128/2012
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8612203710
Dátum vydania rozhodnutia: 17. 09. 2015
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Jana Keselicová
ECLI: ECLI:SK:OSSK:2015:8612203710.8

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Svidník, samosudkyňa JUDr. Jana Keselicová, v právnej veci žalobcu M. B., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom XXX XX U., T. č. XX, občan SR, proti žalovanému RAKLAN Slovakia, s.r.o., so sídlom Karpatské námestie 10, 831 06 Bratislava, IČO: 36 747 149, o náhradu mzdy takto

r o z h o d o l :

- I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu 4 181,44 eura do troch dní od právoplatnosti rozsudku.
- II. V prevyšujúcej časti žalobu zamietla.
- III. Žalovanému náhradu trov konania nepriznáva a žalobca nemá právo na náhradu trov konania.
- IV. Štátu náhradu trov konania nepriznáva.

o d ô v o d n e n i e :

Žalobca, žalobou podanou na súd dňa 7.5.2009, sa domáhal vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy.

Svoju žalobu odôvodnil tým, že žalovaný účastník bol do 21.4.2009 jeho zamestnávateľom, na základe pracovnej zmluvy uzavretej dňa 7.6.2007. Podľa jej obsahu mal pracovať vo funkcii obrábača kovov s tým, že miesto výkonu práce v nej nebolo určené a vo vzťahu k mzde bola dohodnutá odmena 115,- Sk za hodinu pri hodnotení A a 100,- Sk za hodinu pri hodnotení B. Žalovaný účastník dňa 21.4.2009 okamžite podľa § 68 zákona č. 311/2001 Zb. zrušil s ním pracovný pomer, pretože mal hrubo porušiť pracovnú disciplínu týmto konaním: neprítomnosťou v práci dňa od 1.4.2009 do 9.4.2009 bez udania dôvodu, po skončení pracovnej neschopnosti 20.4 a 21.4.2009 mal odmietnuť vykonávať pridelenú prácu na sústruhu, ako obrábač kovov, nereagoval na napomenutie a odmietol tak prevziať písomné napomenutie, nechotou komunikovať so zamestnávateľom, najmä čo do určenia adresy na doručovanie písomností. Toto rozhodnutie zamestnávateľa nepovažuje za správne, za dôvodné a podľa jeho názoru je aj neplatné. Tvrdí, že si vždy, t. j. celé trvanie pracovného pomeru zodpovedne plnil všetky základné povinnosti uvedené v § 81 zákonníka práce. Svoj nesúhlas s okamžitým rozviazaním pracovného pomeru žalovanému v zmysle § 79 zákonníka práce oznámil písomne a to listom zo dňa 29.4.2009 splnomocneného zástupcu advokáta JUDr. Martina Okályho, v ktorom ho súčasne vyzval, aby mu umožnil pokračovať v práci v zmysle pracovnej zmluvy. Dôvody pre takýto výnimočný spôsob rozviazania pracovného pomeru sú vykonštruované, lebo skutočnosti sa neudiali tak, ako ich žalovaný do rozhodnutia okamžitého zrušenia pracovného pomeru napísal. Popiera, žeby mal byť v dňoch od 1.4. do 9.4.2009 v práci, pretože celé toto obdobie spadá do rámca pracovnej neschopnosti trvajúcej od 9.3.2009 do 20.4.2009, o čom dňa 9.3.2009 zaslal doporučené prvou triedou, RS 971136831, z pošty Levoča žalovanému list a v ňom potvrdenku vystavenú obvodnou lekárkou MUDr. Kvetoslavou Grobarčíkovou, NZZ Levoča. Je to zrejme aj zo skutočnosti, že mu zamestnávateľ vyplácal nemocenské

dávky. Miesto výkonu práce mu určil zamestnávateľ a pracoval pre spoločnosť ISTROMETAL DM, so sídlom v Bratislave. Pri nástupe do práce, ale aj pri odchode sme príchody a odchody denne zapisovali do evidencie, ktorá sa nachádzala priamo na pracovisku v dielni na stole neďaleko kancelárie majiteľov tejto firmy. Nie je pravdou, ani to, že by 20.4. a 21.4.2009 odmietol vykonávať pridelenú prácu na sústruhu, pretože príkaz Vladimíra Ivana, majstra splnil a začal prácu na klasickom sústruhu vykonávať, no vzápätí ho majster prerušil, povedal mu, že on nemá prácu pre svojich kmeňových zamestnancov a poslal ho za predstaviteľmi jeho zamestnávateľa, ktorý sa nachádzal vedľa v kancelárii. To aj urobil a Ing. Daniel Podhajecký mu prikázal pracovať s vysokozdvížným vozíkom, čo musel odmietnuť, pretože na výkon tejto profesie nemá oprávnenie. Nemohol prijať ani ďalšiu prácu, ktorú mu nariadil a to prácu na NC sústruhu a to z toho istého dôvodu, neabsolvoval predpísané školenie. Zamestnávateľ vedel adresu jeho bydliska, tam mu poslal aj žalobou napadnuté rozhodnutie o okamžitom zrušení pracovného pomeru. Predstaviteľ žalovaného pán Podhajecký mu pred okamžitým zrušením pracovného pomeru povedal, že vzhľadom k tomu, že nemajú momentálne prácu, aby išiel k lekárovi a dal sa vypísať do stavu práceneschopnosti, s čím nesúhlasil, lebo v tom čase bol zdravý a navrhol, aby ho odmeňoval 60% z jeho mzdy, čo neprijal a riešil problém svojej krízovej situácie okamžitým zrušením jeho pracovného pomeru. V tomto konaní žalobca uplatňuje aj náhradu mzdy, ktorú poberal od žalovaného v priemere mesačne 800,00 eur za obdobie od 30.4.2009 až do dňa umožnenia žalobcovi pokračovať v práci.

Rozsudkom Okresného súdu Svidník sp. zn. 7C/55/2009-137 zo dňa 16.2.2012, ktorý nadobudol právoplatnosť dňa 23.5.2012 súd rozhodol nasledovne:

I. Určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.4.2009 zo strany žalovaného žalobcovi je neplatné.

II. Žalovaný nie je povinný žalobcu naďalej zamestnávať.

III. Žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi trovy konania vo výške 464,08 eura / z toho trovy právneho zastúpenia vo výške 359,62 eura a hotové výdavky vo výške 104,46 eura / do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

IV. Žalovaný je povinný zaplatiť súdny poplatok z návrhu na začatie konania vo výške 99,50 eura na účet Okresného súdu Svidník do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

V. Žalovaný je povinný nahradiť trovy štátu vo výške 13,53 eura na účet Okresného súdu Svidník do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

VI. V prevyšujúcej časti návrh žalobcu na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku žalobcu od 30.4.2009 do dňa skončenia pracovného pomeru súd vylučuje na samostatné konanie.

Po vylúčení veci bolo predmetom tohto konania rozhodnúť o návrhu žalobcu na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku žalobcu od 30.4.2009 do dňa skončenia pracovného pomeru.

Podaním zo dňa 29.10.2012 žalobca vymedzil predmet konania tak, že žiadal náhradu ušlej mzdy za obdobie od apríla 2009 do mája 2012 v sume 29 600,- eur, odstupné vo výške 1 600,- eur, preplatenie dovoleniek, ktoré musel čerpať pre účasť na súdne pojednávania, náhradu šatstva, potravín, elektrických spotrebičov, drogérie a iné, ktoré mu žalovaný vyhodil počas jeho neprítomnosti z ubytovne, náhradu nemajetkovej ujmy 20 000,- eur za sťaženie spoločenského uplatnenia, traumy z násilného vyhodenia z pracoviska strážnou službou, neschopnosť platiť šeky, hypotéku, nájomné, nedostatok peňazí na živobytie, chod domácnosti, lieky pre invalidnú manželku, poškodenie mena a vyhráženie tel.

Žalovaný sa vyjadril písomným podaním zo dňa 21.11.2012, v ktorom uviedol, že nárok žalobcu pri ušlej mzde je z väčšej časti neodôvodnený. Žalobca nemá nárok na náhradu mzdy za obdobie kedy bol zamestnaný u iného zamestnávateľa. Taktiež nemôže mať nárok na odstupné, pretože nedošlo k ukončeniu pracovného pomeru z dôvodov, pre ktoré má nárok na odstupné. Čo sa týka náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 20 000,- eur, žalobca sa domáha tejto nemajetkovej ujmy a poukazuje na inštitúty (napr. sťaženie spoločenského uplatnenia), ktoré neriešia problematiku nemajetkovej ujmy. Ak sa domáha žalobca náhrady nemajetkovej ujmy z dôvodu poškodzovania mena, tak v prvom rade musí preukázať ako k poškodzovaniu jeho dobrého mena došlo zo strany žalovaného. Podanie žalobcu považuje za chaotické, bez presného vyčíslenia prípadnej škody alebo ušlej mzdy.

Uznesením Okresného súdu Svidník, sp. zn. 7C/128/2012-37 zo dňa 20.3.2013, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 18.4.2013, súd pripustil zmenu petitu žaloby tak, že žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi ušlu mzdu vo výške 29 600,- eur, nemajetkovú ujmu vo výške 20 000,- eur a odstupné vo výške 1 600,- eur.

Na pojednávaní konanom dňa 13.6.2013 žalobca zotrval na žalobe v zmysle jej zmeny, ktorú súd pripustil.

Na uvedenom pojednávaní právny zástupca žalovaného navrhol žalobe vyhovieť v časti mzdy, dokedy sa žalobca zamestnal a na nemajetkovú ujmu a odstupné nemá právny nárok.

Na pojednávaní dňa 17.9.2015, súd pokračoval v konaní a vec prejednal v neprítomnosti riadne predvolaného žalovaného podľa § 101 ods.2 O.s.p..

Súd vykonal dokazovanie výsluchom účastníkov a listinnými dôkazmi a to: pracovná zmluva zo dňa 7.6.2007, okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnávateľom zo dňa 21.4.2009, oznámenie zo dňa 29.4.2009, doklad o PN, záznam o hrubom porušení pracovnej disciplíny zo dňa 21.4.2009, podanie žalobcu zo dňa 29.10.2012, vyjadrenie žalovaného zo dňa 21.11.2012, list žalobcu zo dňa 13.12.2012, podanie žalobcu zo dňa 16.4.2013, podanie žalobcu zo dňa 1.10.2014, výpis z obchodného registra Okresného súdu Bratislava I. odd. Sro, vložka 98142/B, historický prehľad údajov z obchodného registra Okresného súdu Prešov týkajúci sa Sro/18374/P, znalecký posudok č. 85/2014 zo dňa 30.12.2014, vyjadrenie žalobcu zo dňa 27.1.2015, pripojený spis Okresného súdu Svidník, sp. zn. 7C/55/2009, spis Okresného súdu Svidník, sp. zn. 7C/128/2012 a zistil tento skutkový stav:

Žalobca pracoval pre žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 7.6.2007 ako obrábač kovov bez uvedenia miesta výkonu práce. Pracovná zmluva zo dňa 7.6.2007 bola uzatvorená na dobu určitú do 31.12.2007, avšak medzi účastníkmi nebolo sporné trvanie pracovného pomeru aj naďalej. Mzda bola dohodnutá vo výške 115,-- Sk za hodinu pri hodnotení A a 100,-- Sk za hodinu pri hodnotení B.

Listom zo dňa 21.4.2009 žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom podľa § 68 Zákonníka práce z dôvodu hrubého porušenia pracovnej disciplíny, ktorý špecifikoval nasledovne: nedostavenie sa od 1.4.2009 do 9.4.2009 do pracovného procesu bez udania dôvodu, po skončení pracovnej neschopnosti 20.4 a 21.4.2009 sa mal žalobca dostaviť do práce, ale odmietnuť vykonávať pridelenú prácu nadriadeným majstrom na sústruhu, ktorá plynie z pracovnej pozície obrábač kovov, ďalej nereagoval na viaceré ústne napomenutia a písomné napomenutie odmietol prevziať, nezodpovedným konaním žalobcu mala vzniknúť firme značná finančná škoda a bol ohrozený výrobný proces v podniku, čím bola ohrozená aj následná práca kolegov, ďalej odmietnutie komunikovať so zamestnávateľom, najmä čo do určenia adresy na doručovanie písomností.

Okamžité skončenie pracovného pomeru žalobca prevzal dňa 23.4.2009 a listom zo dňa 29.4.2009 prostredníctvom právneho zástupcu oznámil žalovanému, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru a žiada o umožnenie vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy.

Z potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti žalobcu na č. I. 7 spisu 7C/55/2009, súd zistil, že žalobca bol uznaný za práceneschopného od 9.3.2009 a od 20.4.2009 bol schopný práce.

Zo správy Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v Poprade, detašované pracovisko v Levoči zo dňa 8.10.2010 na č. I. 66 spisu 7C/55/2009, súd zistil, že žalobca bol vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie od 22.4.2009 do 23.8.2009 a vyradený bol 24.8.2009 z dôvodu zamestnania sa vo firme SITEM SLOVAKIA Spišská Nová Ves.

Z pracovnej zmluvy zo dňa 20.8.2010 na č.l. 71-76 spisu 7C/55/2009, súd zistil, že žalobca je zamestnaný v spoločnosti SITEM SLOVAKIA, spol. s r.o. v riadnom pracovnom pomere od 1.9.2010 na dobu neurčitú s dohodnutou základnou mzdou vo výške 296,- eur plus príplatky za dochádzku 1,9252 eur denne a prémieou za dochádzku na 4-zmennú prevádzku s 12 hod. pracovnou dobou vo výške 2,8878 eur denne. Z výplatných lístkov na č.l. 70 spisu 7C/55/2009, súd zistil, že v mesiaci 4/2010 činila čistá mzda žalobcu 418,52 eura a v mesiaci 6/2010 bola čistá mzda 409,44 eura.

Zo znaleckého posudku znalca Ing. Štefana Tichého č. 85/2014 zo dňa 30.12.2014 súd zistil, že žalobca by mal v období od 30.4.2009 do 23.5.2012 nárok na čistú mzdu vo výške 9 920,18 eura. Podľa mzdových listov, ktoré sú prílohou znaleckého posudku by žalobcovi vznikol nárok na čistú mesačnú mzdu od mája do decembra 2009 po 256,08 eura a od januára do augusta 2010 po 266,60 eura, t. j. 8 x 256,08 eura + 8 x 266,60 eura, spolu 4 181,44 eura. Súdny znalec pri vypracovaní znaleckého

posudku vychádzal, okrem iného, z obsahu pracovnej zmluvy účastníkov konania a mzdových listov žalobcu za roky 2008, 2009 a v zmysle príslušných uvedených ustanovení Zákonníka práce vypočítal náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Z historického prehľadu údajov z obchodného registra Okresného súdu Prešov, sp. zn. Sro 98142/B súd zistil, že žalovaný s účinnosťou od 25.2.2014 zmenil obchodné meno na RAKLAN Slovakia, s.r.o., sídlo Bratislava, Karpatské námestie 10, PSČ: 831 06.

Zistený skutkový stav súd takto právne posúdil:

Podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

Podľa § 134 ods. 1 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.

Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce, 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 pracovnoprávnych 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.

Podľa § 134 ods. 5 Zákonníka práce, ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

Podľa § 134 ods.7 Zákonníka práce, ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahmú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

Podľa § 134 ods. 8 Zákonníka práce, ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

Podľa § 134 ods. 9 Zákonníka práce, ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poisťného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poisťného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

Podľa § 134 ods. 10 Zákonníka práce, ustanovenia odsekov 1 až 9 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

Podľa § 134 ods. 11 Zákonníka práce, podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť so zástupcami zamestnancov.

Podľa § 135 Zákonníka práce, priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období zníženého o hodiny zodpovedajúce trvaníu prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období. Rovnako sa na zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

Podľa § 120 ods. 1 O.s.p. účastníci sú povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení. Súd rozhodne, ktoré z označených dôkazov vykoná. Súd môže výnimočne vykonať aj iné dôkazy, ako navrhnú účastníci, ak je ich vykonanie nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci.

Podľa § 125 O.s.p. za dôkaz môžu slúžiť všetky prostriedky, ktorými možno zistiť stav veci, najmä výsluch svedkov, znalecký posudok, správy a vyjadrenia orgánov, fyzických osôb a právnických osôb, listiny, ohliadka a výsluch účastníkov. Pokiaľ nie je spôsob vykonania dôkazu predpísaný, určí ho súd.

Podľa § 132 O.s.p. dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo za konania najavo, včítane toho, čo uviedli účastníci.

Podľa § 153 ods. 1 O.s.p. súd rozhodne na základe skutkového stavu zisteného z vykonaných dôkazov, ako aj na základe skutočností, ktoré neboli medzi účastníkmi sporné, ak o nich alebo o ich pravdivosti nemá dôvodné a závažné pochybnosti.

Žalobca v rámci procesnej povinnosti pravdivo opísať rozhodujúce skutočnosti/ povinnosť tvrdenia/, opísal v žalobe skutočnosti, ktoré za takéto podľa vlastného presvedčenia považoval (§ 79 ods.1 , § 101 ods.1 O.s.p.). Povinnosť označiť dôkazy sa vzťahuje na všetky tvrdenia, ktoré sa uviedli v žalobe. Cieľom dôkaznej povinnosti je unesenie dôkazného bremena v rozsahu, v ktorom dôkazné bremeno spočíva na účastníkovi konania, bez ohľadu na jeho procesné postavenie. Dôkazným bremenom (§ 120 ods. 1 O.s.p.) sa rozumie procesná zodpovednosť účastníka konania za to, že počas konania neboli preukázané jeho tvrdenia, a že z tohto dôvodu muselo byť rozhodnuté o veci samej v jeho neprospech.

Zmyslom dôkazného bremena je umožniť súdu rozhodnúť o veci samej i v takých prípadoch, keď určitá skutočnosť, významná podľa hmotného práva na rozhodnutie o veci nebola preukázaná, a teda výsledky zhodnotenia dôkazov neumožňujú súdu prijať záver, ani o pravdivosti tvrdenej skutočnosti, ale ani o tom, že je tvrdená skutočnosť nepravdivá. Dôkazné bremeno ohľadne určitých skutočností leží na tom účastníkovi konania, ktorý z existencie týchto skutočností vyvodzuje pre seba priaznivé právne dôsledky, ide o toho účastníka, ktorý existenciu týchto skutočností tvrdí. Záver o tom, že účastník neunesol dôkazné bremeno je možné urobiť len vtedy, keď súd riadne a úplne vykonal všetky dôkazy, ktoré účastník označil na preukázanie svojho tvrdenia. Účastníkom označený dôkaz súd neuskutočnil iba v prípade, že jeho prostredníctvom nie je možné preukázať pre vec rozhodnú skutočnosť, napríklad preto, že označený dôkaz je zjavne nespôsobilý preukázať tvrdenú skutočnosť, alebo že sa týka skutočnosti, ktorá je podľa hmotného práva pre rozhodnutie vo veci bezvýznamná.

Rozsah dôkazného bremena, teda okruh skutočností, ktoré musí účastník preukázať, zásadne určuje hmotnoprávna norma, tzn. právny predpis, ktorý je na sporný vzťah aplikovaný. V predmetnom konaní bola na žalobcovi povinnosť tvrdenia, ako aj dôkazná povinnosť ohľadne tvrdených skutočností. Žalobca hmotnoprávne opieral uplatnený nárok o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, o ktorom súd právoplatne rozhodol. Skutkovo vymedzil žalobu tak, že žiadal náhradu ušlej mzdy za obdobie od apríla 2009 do mája 2012 v sume 29 600,- eur, odstupné vo výške 1 600,- eur, preplatenie dovolení, ktoré musel čerpať pre účasť na súdne pojednávaní, náhradu šatstva, potravín, elektrických spotrebičov, drogérie a iné, ktoré mu žalovaný vyhodil počas jeho neprítomnosti z ubytovne, náhradu nemajetkovej ujmy 20 000,- eur za sťaženie spoločenského uplatnenia, traumy z násilného vyhodenia z pracoviska strážnou službou, neschopnosť platiť šeky, hypotéku, nájomné, nedostatok peňazí na živobytie, chod domácnosti, lieky pre invalidnú manželku, poškodenie mena a vyhrážanie tel.

Pokiaľ ide o uplatňované nároky, bola na žalobcovi povinnosť tvrdenia a dôkazná povinnosť vo vzťahu k súčasnému naplneniu všetkých zákonným predpokladom pre vznik nároku na náhradu mzdy, odstupného, nemajetkovej ujmy, sťaženia spoločenského uplatnenia, prípadne náhrady škody.

V predmetnom spore po vykonanom dokazovaní súd dospel k záveru, že žaloba žalobcu je dôvodná len čiastočne. V konaní vedenom na Okresnom súde Svidník pod sp. zn. 7C/55/2009 súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.4.2009 zo strany žalovaného žalobcovi je neplatné. Pokiaľ ide o ďalšie trvanie pracovného pomeru, súd vyslovil postupom podľa § 79 ods.1 Zákonníka práce, že žalovaný nie je povinný žalobcu naďalej zamestnávať, čím pracovný pomer končil právoplatnosťou tohto rozsudku dňa 23.5.2012. Dôvodom tohto rozhodnutia bola predovšetkým skutočnosť, že žalovaný v konaní preukázal, že nevyvíja žiadnu podnikateľskú činnosť a bolo preukázané, že žalobca je zamestnaný v spoločnosti SITEM SLOVAKIA, spol. s r.o. v riadnom pracovnom pomere od 1.9.2010 na dobu neurčitú. Listom zo dňa 29.4.2009 žalobca oznámil žalovanému, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru a žiada o umožnenie vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy. Podľa § 79 ods.1, ods.2 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával je zamestnávateľ 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. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Uplatnený nárok žalobcu na náhradu mzdy vo výške 29 600,- eur považoval súd za dôvodný len čiastočne. Celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy by v danom prípade prekročil 12 mesiacov / 5/2009 až 5/2012 / a zamestnávateľ požiadal o primerané zníženie náhrady presahujúcej 12 mesiacov tak, aby bola priznaná len do času kedy sa žalobca zamestnal. Žalobca sa zamestnal od 1.9.2010, preto mu súd priznal náhradu mzdy podľa znaleckého posudku za 16 mesiacov od 5/2009 do 8/2012 v sume 4 181,44 eura a v prevyšujúcej časti žalobu zamietol.

Súd zamietol žalobu ako nedôvodnú aj v časti nemajetkovej ujmy vo výške 20 000,- eur a odstupného vo výške 1 600,- eur. Zo žiadneho právneho predpisu nevyplýva pre žalobcu nárok na odstupné v

tomto prípade skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ ide o uplatňovanú nemajetkovú ujmu, súd žalobu zamietol z dôvodu neunesenia dôkazného bremena, ktoré zaťažovalo žalobcu.

O trovách účastníkov konania súd rozhodol podľa § 142 ods.2 O.s.p., podľa ktorého ak mal účastník vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadny z účastníkov nemá na náhradu trov právo. Žalovaný bol v konaní úspešnejší avšak náhradu trov konania si neuplatnil, preto súd rozhodol tak, že žalovanému náhradu trov konania nepriznal a žalobca nemá právo na náhradu trov konania.

O práve štátu na náhradu trov konania /znalečné/ rozhodol súd podľa § 148 ods.1 O.s.p., podľa ktorého štát má podľa výsledkov konania proti účastníkom právo na náhradu trov konania, ktoré platil. Ak sú u niektorého účastníka predpoklady na oslobodenie od súdnych poplatkov, náhrada trov sa proti tomuto účastníkovi zníži o rozsah, ktorý mu súd priznal. Štátu náhradu trov konania súd nepriznal, pretože u menej úspešného žalobcu sú predpoklady na oslobodenie od súdnych poplatkov. Žalobca pracuje v riadnom pracovnom pomere, kde dosahuje mzdu od 400,- eur až 450,- eur, jeho manželka poberá invalidný dôchodok v sume 258,- eur a z týchto príjmov len výdavky na nájomné činí 287,- eur a na hypotekárny úver 335,- eur mesačne. Z uvedeného dôvodu súd rozhodol tak, že štátu náhradu trov konania nepriznal.