

Súd: Okresný súd Bratislava I  
Spisová značka: 16C/111/2011  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1111222265  
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 10. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Zuzana Doricová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2016:1111222265.9

## Rozhodnutie

Okresný súd Bratislava I v Bratislave v konaní pred sudkyňou JUDr. Zuzanou Doricovou v spore žalobcu: Z. M., narodený XX.XX.XXXX, trvale bytom P. XX, XXX XX I., adresa na doručovanie A. XX, XXX XX I. proti žalovanému: bpv Braun Partners s.r.o., o.z., Europeum Business Center, Suché mýto 1, 811 03 Bratislava, IČO: 36 862 207 o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy takto

### rozhodol:

I. Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným dňa 16.05.2011 je neplatné.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 2.940,54 eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 456,96 eur odo dňa 11.06.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 1.200,- eur odo dňa 11.07.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 1.241,79 eur odo dňa 11.08.2011 do zaplatenia, všetko spolu do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

III. Súd žalobu vo zvyšku zamietá.

IV. Súd priznáva žalobcovi voči žalovanému nárok na plnú náhradu trov konania.

V. Žalovaný je povinný nahradiť štátu na účet Okresného súdu Bratislava I trovy konania.

VI. Žalovaný je povinný zaplatiť na účet Okresného súdu Bratislava I súdny poplatok vo výške 275,50 eur do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku

### odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou doručitou Okresnému súdu Bratislava I dňa 08.07.2011 domáhal voči žalovanému určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané mu žalovaným ako zamestnávateľom zo dňa 16.05.2011 je neplatné a domáhal sa zaplatenia náhrady mzdy vo výške 2.359,80 eur s príslušenstvom. Žalobca žalobu odôvodnil tým, že so žalovaným uzavrel dňa 27.12.2010 pracovnú zmluvu, podľa ktorej pracovný pomer vznikol ku dňu 01.01.2011. Žalobca pôsobil u žalovaného na pozícii advokátskeho koncipienta. Žalobca z dôvodu nadmerného pracovného zaťaženia a pretrvávajúcich konfliktov ukončil pracovný pomer výpoveďou podľa § 67 Zákonníka práce, ktorú žalovanému doručil dňa 04.05.2011. Pracovný pomer mal skončiť k 31.07.2011. Žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom okamžitým skončením pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písmeno b) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny dňa 16.05.2011. K dôvodom uvedeným v okamžitom skončení pracovného pomeru žalobca uviedol, že tvrdenia žalovaného uvedené v okamžitom skončení pracovného pomeru z 16.05.2011 sú nepravdivé, vymyslené alebo neúplné a ide o zrejmy akt pomsty za výpoveď ním danú dňa 04.05.2011. Žalovaný odôvodnil okamžité skončenie pracovného pomeru tým, že žalobca v dňoch 02.05.2011, 03.05.2011, 04.05.2011,

05.05.2011, 06.05.2011, 09.05.2011, 10.05.2011, 11.05.2011, 13.05.2011 nezaznamenal svoj príchod a odchod do knihy príchodov a odchodov, na pracovisko prišiel neskoro v rozpätí 9.30 až 10.00 hod., pričom pracovná doba začínala o 9.00 hod. Žalobca s tým nesúhlasil a poprel, že by v dňoch 02.05.2011, 03.05.2011, 04.05.2011, 05.05.2011, 06.05.2011, 09.05.2011, 10.05.2011, 11.05.2011, 13.05.2011 porušil akúkoľvek svoju povinnosť v súvislosti s dochádzkou. Nemal vedomosť o tom, že by žalovaný viedol akúkoľvek evidenciu pracovného času a knihu príchodov a odchodov, nebol informovaný o tom kde sa kniha nachádza a nebol ani raz za celú dobu trvania pracovného pomeru vyzvaný, aby si túto evidenciu viedol. Tvrdenia o neskorých príchodoch t.j. po 09.00 hod. v uvedených dňoch, sú nepravdivé a neurčité tvrdenia, žalovaný neuviedol ani jeden konkrétny dátum s dĺžkou oneskorenia, ku ktorému by sa žalobca mohol vyjadriť. Žalobca chodil do práce skôr, často krát sa v mieste výkonu práce nachádzal ešte pred deviatou hodinou. K bodu 2. okamžitého skončenia pracovného pomeru t.j. k dôvodu, že dňa 12.05. žalobca nebol na pracovisku v čase od 08.00 až do 12.00 hod bez udania dôvodu, napriek tomu, že deň predtým sa zúčastnil dôležitého rokovania s klientom a mal za úlohu zapísať informácie z rokovania nevyhnutné pre prípravu ďalších právnych dokumentov, nezanechal v zrozumiteľnej a čitateľnej forme tieto informácie svojmu nadriadenému ani nasledujúci deň napriek tomu, že kolegovia z dôvodu absencie týchto informácií nemohli ďalej pokračovať a že nebolo možné sa s ním telefonicky skontaktovať, žalobca uviedol, že tieto informácie sú nepravdivé a neúplné s úmyslom vytvoriť o žalobcovi nepravdivý alebo skreslený a nepriaznivý obraz. Dňa 11.05.2011 sa zúčastnil rokovania s klientom, pri ktorom bolo jeho úlohou získať informácie nevyhnutné pre prípravu ďalších dokumentov. Rokovania sa nezúčastnil žiaden advokát a preto je zarážajúce tvrdenie žalovaného ohľadom dôležitosti rokovania. Úlohu zúčastniť sa rokovania prevzal od advokátky JUDr. X. S. tesne pred 18.00 hod. s tým, že rokovanie nesmie trvať viac ako 15 minút. Žalobca na rokovaní zotrval až do 21.40 hod., keď ho z dôvodu únavy vymenil kolega C. D., ktorý na rokovaní zotrval až do jeho konca 22.30 hod. Tvrdenie žalovaného, že nesprístupnil nadriadenému informácie z rokovania sú nepravdivé, pred prevzatím vedenia rokovania pánom D.X. žalobca niekoľkokrát zopakoval a nadiktoval výsledky rokovania pánovi D.X., zanechal tiež zrozumiteľné a čitateľné poznámky. Pán D. so študentkou C. I., referoval pani JUDr. S. výsledky rokovaní. Žalobca si v tomto prípade plnil svoje povinnosti nadštandardne a vzhľadom na okolnosti nemohol spôsobiť a byť zodpovedný za akúkoľvek absenciu informácií o výsledkoch rokovania. Nepravdivé je tiež tvrdenie, že sa žalovaný so žalobcom nemohol skontaktovať z dôvodu, že bol nedostupný. Zmätočnosť výpovedného dôvodu je i v tom, že žalobca mal mať neospravedliteľnú neprítomnosť od 08.00 hod. hoci pracovná doba začínala od 09.00 hod.

Vo vzťahu k 3. dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorý spočíva v tom, že v dňoch uvedených v bode 1 nezaznamenal žalobca do interného systému evidenciu vykonávanej práce tzv. systém „Synopsis“, žiadnu informáciu o tom akú prácu v uvedených dňoch vykonával a nedoplnil ich ani 13.05.2011, hoci bol na to upozomený pani G., pracovníčkou vykonávajúcou fakturácie klientom, že evidencie bolo možné vykonať len v tento deň a že to spôsobilo problémy pri vydávaní faktúr, žalobca uviedol, že žalovaný klame a neuvádza úplnú informáciu, z ktorej by jasne vyplývalo, že nedošlo zo strany žalobcu k žiadnemu porušeniu pracovných povinností. Žalobca bol vyzvaný pani G., osobou zodpovednou za vykonávanie fakturácie, bez predchádzajúceho upozornenia, v piatok dňa 13.05.2011 na vyplnenie systému Synopsis, ale v momente keď už bolo po pracovnej dobe a na otázku žalobcu či by bolo možné Synopsis vyplniť až v pondelok, pani G. ako zodpovedná osoba, súhlasila so slovami „v poriadku“. Pani I. sa ponúkla, že systém vyplní za žalobcu, ale po zistení, že poznámky žalobcu sú ťažko čitateľné, situácia zostala pri dohode žalobcu s pani G.. Vyplnenie systému Synopsis však už nebolo žalobcovi následne umožnené, nakoľko v pondelok dňa 16.05.2011 ihneď po príchode do práce, mu bolo oznámené okamžité skončenie pracovného pomeru a bol vyzvaný na opustenie priestorov. K bodu 4. okamžitého skončenia pracovného pomeru, ku skutočnosti, že mal žalobca sústavné porušovať kódex obliekania advokátskej kancelárie pravidelným nenosením kravaty a nezaprávaním si košeľe do nohavíc a to i napriek upozorneniam, žalobca uviedol, že toto tvrdenie je nepravdivé, do práce chodil vždy upravený, v čistom oblečení, pôsobiaci reprezentatívne s celkovým výzorom advokátskeho koncipienta. Poukázal tiež na absenciu akýchkoľvek ústnych či písomných pokynov a poukázal na opačnú prax v obliekaní ostatných spolupracovníkov, predovšetkým advokátky JUDr. X. S., ktorá pravidelne v neprítomnosti vedúceho organizačnej zložky pána L. R. nosila do práce jeansy a športové oblečenie.

Žalobca po daní okamžitého skončenia pracovného pomeru dňa 16.05.2011 oznámil žalovanému, že považuje okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné a že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával a prideloval mu prácu do konca výpovednej doby t.j. do 31.07.2011 a oznámil to tiež zamestnávateľovi písomne dňa 19.05.2011.

Žalobca tiež poukázal na to, že okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje závažný zásah do postavenia účastníkov pracovnoprávneho pomeru, ktorého uplatnenie v praxi by sa malo vyskytovať len vo výnimočných zákonom stanovených prípadoch. Princíp ultima-ratio je dodržaný len vtedy keď okamžitému skončeniu pracovného pomeru predchádza určitá výzva alebo upozornenie. V opačnom prípade resp. pri absencii výzvy/upozornenia je okamžité skončenie pracovného pomeru už kvôli porušeniu ultima-ratio neplatné. Žalovaný žalobcu však žiadnym spôsobom neupozorňoval na akékoľvek porušenie pracovnej disciplíny a neposkytol žalobcovi žiadnu možnosť sa k nim vyjadriť. Žalobca si nebol vedomý porušenia svojich pracovných povinností a nemohol konať inak. Žalobca sa tiež domáhal náhrady mzdy vo výške jeho priemerného zárobku za obdobie od 16.05.2011 do 31.07.2011.

2. Žalovaný sa k žalobe žalobcu písomne po jej doručení dňa 14.05.2015 nevyjadril.

3. Súd uznesením č.k. 16C/111/2011-61 zo dňa 6. júna 2012 konanie, podľa v tom čase účinného ustanovenia § 104 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, zastavil z dôvodu, že žalobcom označený žalovaný nemá pracovnoprávnu subjektivitu predpokladanú ustanovením § 7 ods. 2 Zákonníka práce, na základe ktorej by žalovaný ako organizačná zložka mal právnu subjektivitu ako právnická osoba v sporoch vyplývajúcych z pracovnoprávnych vzťahov.

Žalobcom označený žalovaný nemá spôsobilosť byť účastníkom konania, keď takto označenému žalovanému právny poriadok ani stanov podľa osobitného predpisu právnu subjektivitu nepriznávajú.

4. Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací uznesením č.k. 5Co 324/2012-69 zo dňa 31. júla 2012 uznesenie tunajšieho súdu, ktoré odvolaním napadol žalobca, potvrdil.

5. Navyšší súd Slovenskej republiky uznesením č.k. 1 Cdo 252/2012-83 zo dňa 30. októbra 2014 na základe dovolania žalobcu, uznesenie Krajského súdu v Bratislave z 31. júla 2012 sp. zn. 5Co 324/2012 a uznesenie tunajšieho súdu zo 6. júna 2012 č.k. 16C 111/2011-61 zrušil a vec vrátil Okresnému súdu Bratislava I na ďalšie konanie, keď oba sudy nižšieho stupňa otázku spôsobilosti žalovaného posúdili nesprávne.

6. Okresný súd Bratislava I uznesením č.k. 16C/111/2011-95 zo dňa 30.04.2015 pripustil žalobcom požadovanú zmenu petitu žaloby v časti uplatnenej náhrady mzdy, podľa ktorého sa žalobca voči žalovanému domáhal náhrady mzdy vo výške 3.154,60 eur spolu s úrokmi z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 654,60 eur (1200/22 x12) odo dňa 11.06.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 1.200,- eur odo dňa 11.07.2011 do zaplatenia, vo výške 9,25% ročne zo sumy 1.300,- eur odo dňa 11.08.2011 do zaplatenia.

7. Súd vykonal stranami označené dôkazy a to výsluch žalobcu, výsluch svedkov A., C. D., L. R., O., X. S., oboznámil sa s listinnými dokladmi - Pracovná zmluva žalobcu zo dňa 27.12.2010, Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 16.05.2011, oznámenie žalobcu o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 19.05.2011, výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 04.05.2011 daná žalobcom, výplatný lístok žalobcu za mesiac 1/2011, 2/2011, 3/2011, 4/2011, mzdový list žalobcu za rok 2011, kniha príchodov a odchodov vedená u žalovaného, Welcome map, obsahujúca okrem iného pravidlá, ktorými sa majú zamestnanci žalovaného pri svojej práci riadiť, e-mail p. R. a p. G., oba zo dňa 13.05.2016.

8. Súd ostatné žalobcom navrhnuté dokazovanie - výsluch svedkov X. M., C. I., Z. P. G., vyžiadanie si výpisu prichádzajúcich hovorov na mobilné číslo žalobcu zo dňa 12.05.2011 od mobilného operátora Slovak Telekom a.s.. nevykonal, nakoľko vykonanie týchto dôkazov považoval za nadbytočné vzhľadom k tomu, že výsluchom svedkov mali byť preukázané skutočnosti, na preukázanie ktorých sa súd v konaní nezamerá.

9. Súd mal v konaní po oboznámení sa s obsahom listinných dokladov a na základe zhodných tvrdení strán za preukázané, že

9.1. Žalobca bol zamestnancom žalovaného, keď jeho pracovný pomer u žalovaného vznikol na základe pracovnej zmluvy zo dňa 27.12.2010 a bol uzavretý na dobu neurčitú. Pracovný pomer vznikol dňom 01.01.2011. V pracovnej zmluve bola dohodnutá i skúšobná doba tri mesiace. Žalobca bol prijatý do pracovného pomeru u žalovaného na pozíciu advokátsky koncipient s tým, že pracovné úlohy mu budú určované vedením zamestnávateľa a žalobca ako zamestnanec sa zaviazal pracovné úlohy plniť svedomito. Pracovný čas bol stanovený na 40 hodín týždenne a bol rozvrhnutý rovnomerne s tým, že

pracovná doba bola pondelok až piatok od 08.30 hod. do 17.30 hod. s hodinovou prestávkou na obed. Mzda za vykonanú prácu podľa pracovnej zmluvy bola určená ako hrubá mzda vo výške uvedenej v Prílohe č. 1, ktorá tvorila neoddeliteľnú súčasť zmluvy. Mzda bola splatná pozadu za mesačné obdobie s výplatným termínom 10. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Podľa Prílohy č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 27.12.2010 sa zmluvné strany dohodli, že hrubá mesačná mzda žalobcu je vo výške 1.200,- eur a po skončení skúšobnej doby vo výške 1.300,- eur.

9.2. Žalobca listom zo dňa 04.05.2011 doručeným žalovanému dňa 04.05.2011 dal zamestnávateľovi podľa § 67 Zákonníka práce výpoveď z pracovného pomeru, ktorý sa mal skončiť uplynutím dvojmesačnej výpovednej doby ku dňu 31.07.2011.

9.3. Žalovaný listom zo dňa 16.05.2011 podľa § 68 ods. 1 písmeno b) Zákonníka práce okamžite skončil so žalobcom pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny z dôvodov:

1. V dňoch 02.05.2011, 03.05.2011, 04.05.2011, 05.05.2011, 06.05.2011, 09.05.2011, 10.05.2011, 11.05.2011, 13.05.2011 nezaznamenal žalobca svoj príchod a odchod do knihy príchodov a odchodov a v týchto dňoch prišiel na pracovisko neskoro v časovom rozpätí 9.30 až 10.00 hod. napriek tomu, že začiatok pracovnej doby bol o 9.00 hod., čo znamená, že sa sústavne v uvedené dni nenachádzal na pracovisku bez uvedenia dôvodov.

2. Dňa 12.05.2011 sa žalobca bez udania dôvodu alebo akéhokoľvek ospravedlnenia v čase od 08.00 do 12.00 hod. nenachádzal na pracovisku, napriek tomu, že deň predtým sa zúčastnil dôležitého rokovania s klientom a mal za úlohu zapísať informácie z rokovania nevyhnutné pre prípravu ďalších právnych dokumentov. Nevyhnutné informácie po rokovaní v zrozumiteľnej a čitateľnej písomnej forme svojmu nadriadenému nesprístupnil a neurobil tak ani hneď na druhý deň 12.05.2011 keďže na pracovisko prišiel až o 12.00 hod. a to napriek tomu, že si bol vedomý dôležitosti mu zverených informácií a aj toho, že kolegovia/spolupracovníci z dôvodu absencie týchto informácií nemohli v práci pre klienta ďalej pokračovať, pričom sa so žalobcom nebolo možné ani telefonicky skontaktovať.

3. V dňoch 02.05.2011, 03.05.2011, 04.05.2011, 05.05.2011, 06.05.2011, 09.05.2011, 10.05.2011, 11.05.2011, 13.05.2011 žalobca nezadal do interného systému evidencie vykonávanej práce a vykonaných úkonov na projektoch tzv. systém „SynopsisS“, žiadne informácie o tom kedy a akú mu zadanú prácu v uvedených dňoch vykonal hoci bol na to nadriadeným sústavne upozorňovaný. Systém evidencie SynopsisS nedoplnil ani dňa 13.05.2011, hoci bol na to vyzvaný pani G., pracovníčkou vykonávajúcou fakturácie klientom. Evidencie SynopsisS bolo možné vykonať len v tento deň o čom mal žalobca vedomosť. Rovnako mal vedomosť i o tom, že na základe systému je klientom advokátskej kancelárie účtovaná odmena advokátskej kancelárie za poskytnuté právne služby a že nevypĺňaním systému spôsobí zamestnávateľovi problémy pri vydávaní faktúr klientom. Žalobca po upozornení pani G. slovami „ja na to dlabem“ oznámil, že systém nevyplní a zamietol tiež pomoc s vyplnením evidencie zo strany kolegyne I., ktorej položil na stôl nečitateľné poznámky a bez slova odišiel z pracoviska.

4. Sústavne porušoval kódex obliekania advokátskej kancelárie tým, že nechodil upravený tak, ako sa to od advokátskeho koncipienta a budúceho advokáta u žalovaného vyžaduje a to tým, že pravidelne nenosil kravatu a košeľu nosil úplne vykasajú z nohavíc (nezapravenú), hoci bol na nevhodnosť takého zovňajšku kolegami neustále upozorňovaný.

9.4. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručované na pracovisku dňa 16.05.2011 za prítomnosti zamestnancov žalovaného P. G. a O.. Z. P.. Žalobca okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom odmietol prevziať.

9.5. Žalobca listom zo dňa 19.05.2011 oznámil písomne žalovanému ako zamestnávateľovi, že okamžité skončenie pracovného pomeru s ohľadom na dôvody v ňom uvedené považuje za neplatné a v súlade s § 79 Zákonníka práce trvá na tom, aby ho žalovaný do konca výpovednej doby t.j. do 31.07.2011, v zmysle ním podanej výpovede zo dňa 04.05.2011 aj naďalej zamestnával a prideloval mu prácu.

10. Žalobca vo svojej výpovedi uviedol, že s okamžitým skončením pracovného pomeru nesúhlasí, žalovaný nemal dôvod s ním skončiť pracovný pomer. Práca u žalovaného v advokátskej kancelárii bola psychicky a fyzicky náročná. Poprel, že by v žalovaných uvedených dňoch mal neskoré príchody do práce, poukázal na skutočnosť, že nebol nikdy žalovaným písomne upozornený na neskoré príchody resp. na porušenie pracovnej disciplíny a to ani ústne či emailom. Vo vzťahu ku knihe príchodov a odchodov uviedol, že nemal ani vedomosť o jej existencii a preto príchody a odchody na pracovisko a z neho v nej nezaznamenával. Poukázal i na to, že záznamy v nej uvedené sú záznamy vykonané pani G., ktorá jeho odchody a príchody na viac zaznamenala i v čase, v ktorom sa už v práci ani nenachádzala. Záznamy o príchode a odchode z pracoviska za marec a apríl v knihe chýbajú. Povinnosť zaznamenať príchody a odchody neexistovala, táto povinnosť zo žiadnych dokladov nevyplývala. Vo vzťahu k oneskorenému príchodu na pracovisko dňa 12.05.2011 uviedol, že v tejto súvislosti na

porušenie pracovnej disciplíny upozornený nebol. Vo vzťahu k porušeniu pracovnej disciplíny ohľadne nepredloženia nevyhnutných informácií z rokovania s klientom v zrozumiteľnej a čitateľnej forme, uviedol, že výstupy z rokovania predložil pánovi D., ktorý ich nasledujúci deň predložil žalovanému. Ohľadne nezadania výkonov do systému SynopsiS uviedol, že pani G. súhlasila so záznam výkonov v pondelok dňa 16.05.2011. K vytýkanému porušeniu pracovnej disciplíny porušením kódexu obliekania uviedol, že sa tohto skutku nedopustil.

11. Štatutárny zástupca žalovaného uviedol, že žalovaný je advokátskou kanceláriou poskytujúcou poradenskú činnosť pre podnikateľské subjekty. Žalobca ako advokátsky koncipient vedel ako advokátska kancelária funguje a že je závislá od zadaní, ktoré prichádzajú od klientov. Okamžité skončenie pracovného pomeru považoval za platné. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo vykonané na základe viacerých skutočností, ktoré súhrne odôvodňujú jeho oprávnenosť. Za najzávažnejšie porušenie pracovnej disciplíny žalovaný považoval skutočnosť, že žalobca dňa 11.05.2011 nesplnil zadanie uložené mu zamestnávateľom a nezúčastnil sa celého rokovania s klientom, na ktorom sa zúčastniť mal a osobne nespracoval výstupy z tohto rokovania v dôsledku čoho keďže na druhý deň 12.05.2011 sa do práce nedostavil, nemohli kolegovia na prípade ďalej pracovať, čím bol ohrozený aj vzťah dôvery medzi advokátom a klientom. K porušeniu pracovnej disciplíny nezapisovaním príchodov a odchodov žalobcom do knihy vedenej u žalovaného došlo, nakoľko žalobca sa do knihy príchodov a odchodov odmietol svojvoľne zapisovať. Žalobca tiež porušil pracovnú disciplínu tým, že svoje odpracované úkony i napriek tomu, že zamestnávateľom bol vyzývaný, nezadával do interného evidenčného systému žalovaného, do ktorého bolo nutné úkony zapisovať, nakoľko tieto boli podkladom pre fakturáciu úkonov klientom, pričom jeden z obvyklých termínov fakturácie je vždy 15. kalendárny deň.

12. Svedok L. R., vedúci organizačnej zložky podniku zahraničnej osoby, štatutárny zástupca žalovaného v období od 22.03.2011 do 09.06.2016 ako svedok vo svojej výpovedi uviedol, že pri založení pobočky ku koncu roka 2010 bol materskou firmou bpv Braun Partners s.r.o. poverený vedením pobočky. Z pracovných dôvodov nebol v pobočke (žalovaný) každý deň a bol prítomný dva dni v týždni a ostatný čas vedenie firmy vybavoval telefonicky z Prahy pričom sa spoliehal na dvoch starších právnikov, z ktorých jednou bola O.. S.. Dňa 11.05.2011 mal rokovanie s klientom a čínskymi investormi pričom osobne sa rokovania mohol zúčastniť iba krátky čas. Rokovanie bolo naplánované na dlhší čas a bolo dôležité aby za žalovaného bol prítomný spolupracovník, ktorý hovoril po nemecky a zároveň po slovensky. Rokovanie mal viesť žalobca, ktorý mal zároveň spísať a poznamenať body o ktorých sa rokovalo. Žalobcovi bolo povedané, aby bol na rokovaní aj nasledujúci deň. Nasledujúci deň mu však pracovníčka žalovaného pani G., telefonicky oznámila, že žalobca sa nedostavil do kancelária a nie je ho možné ani telefonicky zastihnúť a že ďalšieho rokovania sa zúčastnila O.. S.. Neskôr dňa 16.05.2011 osobne konfrontoval žalobcu s udalosťami a ten mu oznámil, že si na štvrtok dopoludnia zobral voľno, rozhodol sa neprísť na druhý deň po rokovaní dopoludnia do práce z dôvodu, že v stredu večer musel dlhšie pracovať. Žalobcovi ponúkol možnosť ukončiť pracovný pomer dohodou ihneď, nakoľko si svedok nevedel predstaviť ďalšiu vzájomnú spoluprácu, čo však žalobca odmietol. Z dôvodu, že bolo nepredstaviteľné, aby žalobca ďalej pre žalovaného pracoval, bolo mu odovzdané okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré žalobca prevzal.

13. Svedkyňa O.. X. S.E., ktorá v relevantnom čase so žalovaným spolupracovala ako advokát vo svojej výpovedi uviedla, že si pamätá, že žalobca bol u žalovaného zamestnaný ako advokátsky koncipient, bol šikovný, dobre mu to myslelo, mal jazykové schopnosti a spolupráca s ním bola dobrá. Po istom čase však nastali problémy, žalobca v práci nebol spokojný, práca ho nenapĺňala, bol frustrovaný a frustráciu si vybíjal na kolegoch. Pamätala si tiež, že okamžitému skončeniu pracovného pomeru predchádzal prípad, pri ktorom kancelária žalovaného zastupovala klienta a boli vyžadované jazykové znalosti, keď komunikačným jazykom bol jazyk nemecký. Rokovanie viedla svedkyňa a žalobca mal byť na rokovaní prítomný a mal so svedkyňou spolupracovať. Rokovanie trvalo dlho do noci, ale žalobca rokovanie opustil asi o 21.00 hod. s tým, že je unavený. Výsledkom rokovania boli zmeny projektovej dokumentácie, ktoré bolo potrebné zapracovať. Na druhý deň však žalobca neprišiel do práce a nebolo možné ho zastihnúť ani telefonicky. Svedkyňa pomoc žalobcu potrebovala, aby bolo možné pripomenky zapracovať do zmluvy a tiež z dôvodu, že žalobca robil tmočníka. Svedkyňa si nepamätala či sa rokovania po odchode žalobcu zúčastnil p. D., pamätala si, že ona sama bola na rokovaní po celý čas.

14. Svedok A.. C. D., bývalý zamestnanec žalovaného a kolega žalobcu uviedol, že u žalovaného pracoval ako advokátsky koncipient a pracovný pomer u žalovaného skončil výpoveďou v skúšobnej

dobe. Ohľadne rokovania s klientom žalovaného dňa 11.05.2011 uviedol, že si nepamätá presne do ktorej hodiny bol na rokovaní prítomný žalobca a do ktorej hodiny O.. S.E., mal však za to, že v čase keď prevzal rokovanie za žalobcu už O.. S. v kancelárii nebola. Svedok si ani nepamätal, že by rokovanie s klientom pokračovalo nasledujúci deň. Bližšie okolnosti ohľadne zapisovania príchodov a odchodov z pracoviska si nepamätal. K oblečeniu žalobcu u žalovaného uviedol, že žalobca chodil do práce tak, že vždy mal košelu a nohavice, ktoré sa nosia k obleku, nosil tiež kravatu a sako.

15. Podľa § 68 ods. 1 písmeno b) Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec 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. 3 a 4.

Podľa § 70 Zákonníka práce okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom 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 § 74 Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

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.

16. Súd po vyhodnotení vykonaného dokazovania a po právnom vyhodnotení veci dospel k záveru, že žaloba žalobcu na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru dané žalobcovi žalovaným dňa 16.05.2011 je dôvodná.

17. Základ uplatneného nároku žalobcu súd posúdil podľa Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce.

18. Žalobcovi bolo okamžité skončenie pracovného pomeru doručené na pracovisku dňa 16.05.2011 a pracovný pomer mal skončiť týmto dňom. Táto skutočnosť medzi stranami nebola sporná. Žalobca zákonom stanovenú lehotu na uplatnenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením v zmysle § 77 Zákonníka práce dodržal, keď žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru podal na súde dňa 08.07.2011.

19. Podmienkou okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľa so zamestnancom je závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom môže zamestnávateľ len výnimočne. Pracovná disciplína je súhrn právnych povinností zamestnanca, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy, pracovného poriadku a zo všeobecne záväzných právnych predpisov, s ktorými bol zamestnanec oboznámený. Zavinené nesplnenie či porušenie takejto povinnosti má za následok porušenie pracovnej disciplíny, ktoré môže zamestnávateľ postihnúť niektorým zo zákonom stanovených podmienok. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom rozviazania pracovného pomeru. Okamžite zrušiť pracovný pomer teda možno v prípadoch, ak so zreteľom na intenzitu porušenia pracovných povinností (závažným spôsobom) v konkrétnych pracovnoprávných vzťahoch nie je žiaduce, aby pracovný pomer trval ďalej, čo aj len do skončenia výpovednej doby. Môže ísť pri tom o niekoľko násobné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré len v súhrne dosahuje intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, alebo môže ísť o ojedinelé porušenie, ktoré vzhľadom na svoju intenzitu neumožňuje už ďalšie ponechanie zamestnanca v pracovnom zaradení z dôvodu udržania pracovnej disciplíny. V každom konkrétnom prípade je nutné prihliadnuť

na osobu zamestnanca, dôležitosť ním vykonávanej práce, intenzitu, charakter, následky porušenia povinností a na všetky okolnosti toho konkrétneho prípadu.

20. Podľa názoru súdu v konaní nebolo preukázané závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom a teda nebola naplnená skutková podstata závažného porušenia pracovnej disciplíny, s ktorou zákon spája právne následky v podobe sankcie okamžitého skončenia pracovného pomeru.

20.1. Súd vychádzal pri rozhodovaní zo stavu zisteného vykonaným dokazovaním a listinnými dokladmi založenými v spise. Sporové strany mali a majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu a označiť dôkazy, ktorých sa dovolávajú. Dôkazné bremeno na preukázanie závažného porušenia pracovnej disciplíny žalobcom mal v spore žalovaný ako zamestnávateľ. Žalovaný však počas konania nepreukázal závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom a ani nenavrhol vykonať dokazovanie na preukázanie tejto skutočnosti a teda neunesol dôkazné bremeno na preukázanie dôvodnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom.

20.2. Podľa názoru súdu berúc do úvahy vyššie uvedené, posúdením intenzity závažnosti porušenia pracovnej disciplíny žalobcom v preukázanom rozsahu, nemožno dospieť k záveru, že žalovaným vytýkané porušenie pracovnej disciplíny žalobcom zakladá závažné porušenie pracovnej disciplíny, pre ktoré by bolo možné okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom. Pri hodnotení závažnosti porušenia pracovnej disciplíny súd prihliadol i na osobu žalobcu v súvislosti s plnením si jeho pracovných povinností.

20.3. Podľa žalovaného najzávažnejšie porušenie pracovnej disciplíny žalobcom, ktoré bolo bezprostredným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, bola skutočnosť, že dňa 11.05.2011 si žalobca nesplnil pracovné zadanie, ktoré mu bolo zamestnávateľom uložené a nezúčastnil sa celého rokovania s klientom, na ktorom sa zúčastniť mal, nespracoval výstupy z rokovania osobne a nebol prítomný na pracovisku nasledujúci deň t.j. dňa 12.05.2011 a to až do 12.00 hod., bol nezastihnuteľný, v dôsledku čoho kolegovia nemohli ďalej na prípade pracovať, čím bol ohrozený vzťah dôvery medzi advokátom a klientom. K tomuto skutku bol vypočutý svedok L. R. a svedkyňa JQ.. X. S.. Svedkyňa O.. X. S. uviedla, že so žalobcom ako advokátskym koncipientom bola dobrá spolupráca, bol šikovný a že až po istom čase nastali problémy, keď podľa jej názoru žalobca nebol v práci spokojný, v dôsledku čoho mali viac konfliktov. Svedkyňa uviedla, že žalobca mal byť prítomný na rokovaní s klientom z dôvodu, že rokovacím jazykom na stretnutí bola nemčina. Rokovanie však zastrešovala svedkyňa, ktorá bola po celý čas rokovania prítomná a to až do jeho skončenia. Žalobca opustil rokovanie asi o 21.00 či 22.00 hod. s tým, že je unavený a na druhý deň, keď jeho pomoc opäť potrebovala pri zapracovaní zmien a pripomienok k zmluve, žalobca do práce neprešiel včas a o svojej neprítomnosti nikoho neinformoval.

Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru uvedenom v bode 2. bola teda skutočnosť, že žalobca sa bez udania dôvodu alebo ospravedlnenia v čase od 08.00 hod. do 12.00 hod. nenachádzal na pracovisku, napriek tomu, že mal za úlohu zapísať informácie z dôležitého rokovania nevyhnutné pre prípravu ďalších pre klienta dôležitých právnych dokumentov. Nevyhnutné informácie po rokovaní v zrozumiteľnej a čitateľnej písomnej forme nadriadenému nesprístupnil a neurobil tak ani druhý deň a to napriek tomu, že si bol vedomý dôležitosti mu zverených informácií ako aj toho, že bez týchto informácií kolegovia nebudú môcť v práci pre klienta pokračovať. Svedkyňa O.. S. skutočnosť uvedenú v okamžitom skončení pracovného pomeru pod bodom 2, v časti, svojou výpoveďou vyvrátila, konkrétne tvrdenie žalovaného, že kolegovia v dôsledku skutočnosti, že žalobca neodovzdal poznámky z rokovania včas nemohli v rokovaní pokračovať, nakoľko svedkyňa opakovane uviedla, že určite bola počas celého rokovania osobne prítomná a teda sama mala vedomosť o skutočnostiach vyplývajúcich z rokovania. Sama skutočnosť, že žalobca sa nedostavil do práce včas, je porušením pracovnej disciplíny, ale nemožno ju hodnotiť ako závažné porušenie pracovnej disciplíny v dôsledku, ktorého by bolo možné zo strany zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom.

20.04. Vo vzťahu k bodu 1 okamžitého skončenia pracovného pomeru teda ku dôvodu, že žalobca v dňoch 02.05.2011, 03.05.2011, 04.05.2011, 05.05.2011, 06.05.2011, 09.05.2011, 10.05.2011, 11.05.2011, 13.05.2011 nezaznamenal svoj príchod a odchod do knihy príchodov a odchodov, na pracovisko prišiel neskoro v rozpätí 9.30 až 10.00 hod., pričom pracovná doba začínala o 9.00 hod., súd uvádza, že žalovaný nepreukázal jednak, že žalobca v uvedených dňoch prišiel do práce neskoro, ale ani to, že žalobca svoju povinnosť zapísať svoj príchod na pracovisko si úmyselne neplnil. Zo žalovaným predloženej knihy príchodov a odchodov je zrejmé, že zamestnanci žalovaného nezaznamenávali príchody a odchody z pracoviska priebežne, keď príchody a odchody zamestnancov sú zapísané jedným

písmom, písmom jednej osoby, ktorou podľa žalobcu mala byť pani G.. Z kópie knihy príchodov a odchodov z marca 2013 a apríla 2013 je zrejmé, že sú v nej zápisy jedným písmom a bez podpisu žalobcu. Kópiu časti knihy príchodov za máj žalovaný súdu nepredložil. Súd prisvedčil žalobcovi, že žalovaný nepreukázal skutočnosť, že žalobcu oboznámil s povinnosťou zapisovať svoje príchody na pracovisko a odchody z neho do knihy príchodov a odchodov. Z pravidiel žalovaného, ktoré žalovaný predložil „Welcome Map“ táto povinnosť tiež nevyplýva, keď na strane 13 - príchody do kancelárie je len uvedené, že každý zamestnanec je povinný chodiť do kancelárie včas v dobe, na ktorej sa dohodol s vedením.

Naviac pokiaľ žalovaný mal za to, že žalobca porušuje pracovnú disciplínu práve nezapísaním príchodov a odchodov už od 02.05.2011, mohol či mal žalobcu na porušenie tejto povinnosti upozorniť s tým, že zo strany žalobcu ignorovaním tejto povinnosti dochádza k porušovaniu pracovnej disciplíny. Žalovaný tak však neurobil i keď v okamžitom skončení pracovného pomeru konštatoval, že k porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom došlo opakovane a to počas deviatich dní.

20.5. K bodu 3 okamžitého skončenia pracovného pomeru, teda, že žalobca v dňoch uvedených v bode 1 nezaznamenal do interného systému evidenciu vykonávanej práce tzv. systém „Synopsis“, žiadnu informáciu o tom akú prácu v uvedených dňoch vykonával a nedoplnil ich ani 13.05.2011, hoci bol na to upozornený pani G., pracovníčkou vykonávajúcou fakturácie klientom, mal súd za to, že je zrejmé, že žalobca si opísaným postupom nesplnil uloženú povinnosť, ale ani táto skutočnosť vzhľadom na závažnosť skutku a následkov nemôže byť dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru.

20.6. Súd neposúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny skutočnosť opísanú v bode 4. okamžitého skončenia pracovného pomeru, podľa ktorého žalobca sústavne porušoval kódex obliekania advokátskej kancelárie pravidelným nenosením kravaty a nezaprávaním si košeľe do nohavíc a to napriek upozorneniam. Žalovaný takto opísaný skutok nijakým spôsobom nepreukázal, naopak svedok A.. C. D., v tom čase koncipient žalovaného, vo výpovedi uviedol, že žalobca chodil do práce oblečený primerane. Žalovaný naopak ani napriek tvrdeniu, že žalobca sústavne porušoval kódex obliekania nepreukázal, že by žalobcu upozornil na túto skutočnosť.

21. Súd vyhodnotením skutkových záverov dospel k záveru, že žalobca ako zamestnanec žalovaného v pozícii advokátsky koncipient porušil pracovné povinnosti zamestnanca podľa § 81 písmeno a, b Zákonníka práce, čím sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny, ale stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom, vzhľadom na konkrétne okolnosti, za ktorých k tomuto porušeniu došlo, časovej postupnosti a pri zohľadnení dovtedajšej práce žalobcu u žalovaného, absencie akéhokoľvek negatívneho hodnotenia žalobcu a s prihliadnutím i ku skutočnosti, že nedošlo k ujme na strane žalovaného či už majetkovej resp. k inej ujme na právach a oprávnených záujmoch, stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom nenaplnil skutkovú podstatu závažného porušenia pracovnej disciplíny, s ktorou zákon spája právne následky v podobe sankcie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žalovaný v súvislosti s hodnotením žalobcu nepreukázal, že by žalobca bol v predchádzajúcom období písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny a tvrdenie, že žalobca bol upozorňovaný na porušenie pracovnej disciplíny ústne, žalovaný nijakým spôsobom nepreukázal. Vzhľadom na vyššie uvedené sa okamžité skončenie pracovného pomeru podľa názoru súdu nejavilo v danom prípade za nevyhnuté a potrebné ani z hľadiska celkového udržania pracovnej disciplíny žalobcu po dobu prípadnej výpovednej doby, keď bez ďalšieho nie je možné vyhodnotiť reálne a bezprostredné nebezpečenstvo, že žalobca by pokračoval v porušovaní pracovných povinností aj v najbližšej budúcnosti. Súd mal i zato, že miernejší postih žalobcu by nemal za následok negatívny dopad na zachovanie a upevnenie pracovnej disciplíny u ostatných zamestnancov žalovaného.

Súd vzhľadom na vyššie uvedené dospel k záveru, že stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny žalobcom nenaplnil skutkovú podstatu závažného porušenia pracovnej disciplíny, s ktorou zákon spája právne následky v podobe sankcie okamžitého skončenia pracovného pomeru a preto žalobe žalobcu v časti o určenie, že okamžité skončenie pracovného pomeru vykonané listom žalovaného zo dňa 16.05.2011 je neplatné.

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

na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

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 zamestnancovi vôbec nepriznať.

23. Rozhodné obdobie pre priznanie nároku na náhradu mzdy súd určil obdobie od 19.05.2011 teda odo dňa kedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní a do dňa 31.07.2011, teda do dňa skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného výpoveďou žalobcu zo dňa 04.05.2011.

24. Súd pri výpočte náhrady mzdy vychádzal z ustanovenia § 134 Zákonníka práce. Pri výpočte náhrady mzdy súd vychádzal z priemerného zárobku žalobcu za obdobie 1. štvrťroka 2011 (január 2011 až marec 2011). Žalobca mal príjem za mesiac január 2011 - 1.200,- eur (základná mzda 1.200,- eur) a odpracoval 160 hodín, za mesiac február 2011 - 1.200,- eur (základná mzda 1.200,- eur) a odpracoval 160 hodín, za mesiac marec 2011 - 1.200,- eur (základná mzda 1.200,- eur) a odpracoval 184 hodín. Hodinový zárobok bol určený sumou 7,14 eur, keď súd zrátal mzdu za každý mesiac rozhodného obdobia a vydil ju počtom odpracovaných hodín ( $1.200 + 1.200 + 1.200 = 3.600 \text{ eur} : 504 = 7,14 \text{ eur/hod.}$ ). Priemerný mesačný zárobok bol určený sumou 1.241,79 eur a to vynásobením hodinovej mzdy vo výške 7,14 eur s koeficientom vo výške 173,92 (pracovný čas 40 hodín týždenne). Priemerný denný zárobok bol určený sumou 57,12 eur a to vynásobením hodinovej mzdy vo výške 7,14 eur x 8 hodín.

25. Žalobcovi patrí náhrada mzdy za obdobie od 20.05.2011 (odo dňa kedy žalovanému - zamestnávateľovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní) do 31.07.2011. Za obdobie od 20.05.2011 do 31.05.2011 t.j. za 8 pracovných dní má žalobca nárok na náhradu mzdy vo výške 456,96 eur (8 dní x 57,12 eur), za obdobie od 01.06.2011 do 31.07.2011 t.j. do skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného vo výške 2.483,58 eur (2 mesiace x 1.241,79 eur). Žalobcovi patrí náhrada mzdy v sume 2.940,54 eur.

26. Žalobca sa domáhal náhrady mzdy vo výške 3.154,60 eur, keď si uplatnil náhradu mzdy za obdobie od 16.05.2011 do 31.05.2011 v sume 654,60 eur ( $1.200,- \text{ eur} : 22 \text{ dní} = 54,55 \text{ eur/deň} \times 12 \text{ dní}$ ), za mesiac jún 2011 v sume 1.200,- eur a za mesiac júl v sume 1.300,- eur. Pre určenie výšky náhrady mzdy je rozhodujúci priemerný zárobok žalobcu v rozhodnom období. Súd žalobu žalobcu zamietol vo zvyšku uplatneného nároku žalobcu na náhradu mzdy keď priemerný zárobok žalobcu určil sumou 1.241,79 eur. Žalobcovi priznal náhradu mzdy až od 20.05.2011 a nie od žalobcom uplatneného dňa 16.05.2011, nakoľko žalobca nepreukázal, že by žalovanému ako zamestnávateľovi oznámil, že považuje okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné a že trvá na ďalšom zamestnaní dňa 16.05.2011 teda v deň doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru. Žalobca žalovanému preukázateľne oznámil, trvá na ďalšom zamestnaní, listom zo dňa 19.05. 2011.

27. Žalobca si voči žalovanému uplatnil z náhrady mzdy za jednotlivé mesiace i úroky z omeškania odo dňa splatnosti mzdy do zaplatenia.

28. Podľa § 517 ods. 1 veta prvá Občianskeho zákonníka dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní je v omeškaní.

Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Podľa § 129 ods. 1 Zákonníka práce mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Podľa § 132 Zákonníka práce ustanovenia § 129 až 131 sa vzťahujú rovnako aj na náhradu mzdy a náhradu za čas pracovnej pohotovosti, ak ide o ich splatnosť, výplatu a vykonávanie zrážok.

29. Ak je dlžník v omeškaní má veriteľ právo požadovať podľa § 517 ods. 1 Občianskeho zákonníka úroky z omeškania, výšku ktorých stanovuje vykonávací predpis t.j. Nariadenie vlády SR č. 87/1995 Z.z. Výška úrokov z omeškania je podľa § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z. o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

30. Rozsudok súdu 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 vzťah, 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. Keďže Zákonník práce 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 skončenia pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Z.z. pre omeškanie s plnením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka). Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou. Má veriteľa (zamestnanca) odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, úžitky ktorej na druhej strane mohol za čas meškania poberať dlžník (zamestnávateľ). Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškanie zavinil, resp. dôvod omeškania; na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota plnenia uplynula (rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky spisová značka. 1 Cdo 116/2008).

31. Súd s poukazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 116/2008 priznal žalobcovi i ním uplatnené úroky z omeškania za omeškanie žalovaného so zaplatením náhrady mzdy za každý mesiac v období od 20.05.2011 do 31.07.2011 a to od 11. dňa v nasledujúcom mesiaci, keď medzi účastníkmi pracovnej zmluvy bola dohodnutá splatnosť mzdy do 10. dňa v mesiaci. Súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi úroky z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 456,96 eur (náhrada mzdy za obdobie od 20.05.2011 do 31.05.2011) odo dňa 11.06. 2011 do zaplatenia t.j. odo dňa nasledujúceho po výplatnom termíne mzdy za mesiac máj 2011 (10.06.2011), úroky z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 1.200,00 eur (žalobcom uplatnená náhrada mzdy za obdobie od 01.06.2011 do 30.06.2011) odo dňa 11.07. 2011 do zaplatenia t.j. odo dňa nasledujúceho po výplatnom termíne mzdy za mesiac jún 2011 (10.07.2011), úroky z omeškania vo výške 9,25% ročne zo sumy 1.241,79 eur (náhrada mzdy za obdobie od 01.07.2011 do 31.07.2011) odo dňa 11.08. 2011 do zaplatenia t.j. odo dňa nasledujúceho po výplatnom termíne mzdy za mesiac júl 2011 (10.08.2011).

32. Súd žalobu v časti žalobcom uplatnených úrokov z omeškania zamietol zo sumy 654,60 eur odo dňa 11.06.2011 do zaplatenia keď priznal uplatnené úroky z omeškania zo sumy 456,96 eur t.j. náhrady mzdy za mesiac máj 2011 a v časti úrokov z omeškania zo sumy 1.300,- eur, keď ich priznal zo sumy 1.241,79 eur t.j. z náhrady mzdy za mesiac júl 2011.

33. Podľa § 251 Civilného sporového poriadku trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva.

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

Podľa § 262 ods. 1 Civilného sporového poriadku o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

Podľa § 262 ods. 2 Civilného sporového poriadku o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

34. Súd o nároku na náhradu trov konania rozhodol podľa § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku teda podľa úspešnosti žalobcu v konaní tak, že určil, že žalobca má voči žalovanému nárok na plnú náhradu trov konania, keď žalobca bol v spore úspešný v určovacej časti žaloby a v časti náhrady mzdy bol neúspešný v nepatrnej časti (6,79%) a teda má nárok na plnú náhradu trov konania.

35. Súd uložil žalovanému povinnosť ako neúspešnej strane sporu, nahradiť štátu na účet Okresného súdu Bratislava I trovy konania, ktoré vznikli vyplatením odmeny tlmočníčke PhDr. Eva Trúchla, za tlmočenie výpovede žalovaným navrhnutého svedka L. R. na pojednávaní dňa 07.07.2016 a vyplatením svedočného za účasť na pojednávaní dňa 07.07.2016 žalovaným navrhnutému svedkovi L. R..

36. Podľa § 2 ods. 2 Zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho žalobe alebo návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť žalovaný alebo odporca, ak nie je tiež od poplatku oslobodený. Túto povinnosť však žalovaný alebo odporca nemá v konaní o rozvod manželstva, o určenie neplatnosti alebo o určenie neexistencie manželstva, ak súd tak rozhodne alebo ak uloží náhradu trov konania poplatníkovi, a v konaní pred správnym súdom.

37. Žalobca bol v konaní od platenia súdneho poplatku oslobodený podľa ustanovenia. § 4 ods. 2 písm. d) Zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch v znení neskorších zmien a doplnkov a žalovaný od poplatku oslobodený nebol. V konaní súd žalobe vyhovel a preto súd s poukazom na ustanovenie § 2 ods. 2 citovaného Zákona č. 71/1992 Zb. uložil žalovanému povinnosť zaplatiť na účet Okresného súdu Bratislava I súdny poplatok za podanú žalobu vo výške 275,50 eur. Súdny poplatok pozostáva z poplatku za určovací petít vo výške 99,50 eur podľa Položky 1 písmeno b) Sadzobníka súdnych poplatkov a z poplatku z priznanej výšky náhrady mzdy vo výške 176,00 eur podľa Položky 1 písmeno a) Sadzobníka súdnych poplatkov (6% zo sumy 2.940,54 eur).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava I, písomne v dvoch vyhotoveniach.

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 127 ods. 1 Civilného sporového poriadku) uviesť proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolacie dôvody).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

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

V prípade, ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona.