

Súd: Okresný súd Bratislava II  
Spisová značka: 67Cpr/1/2016  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1216204765  
Dátum vydania rozhodnutia: 25. 11. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ivana Štíftová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA2:2016:1216204765.7

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava II v Bratislave, v konaní pred sudkyňou: JUDr. Ivanou Štíftovou, v právnej veci žalobkyne: P. E., nar. X.X.XXXX, N. O. XX, F. W., zastúpeného: JUDr. Tiborom Bickom, advokátom, Dukelská 7-3, Považská Bystrica, proti žalovanému: TERNO Group k.s., Ivánska cesta 12, Bratislava, IČO: 35 818 913, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a iné, takto

### rozhodol:

I. Určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, dané žalobkyni žalovaným listom zo dňa 21.1.2016, doručené žalobkyni dňa 25.1.2016, je neplatné.

II. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobkyni sumu 840,-eur, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

III. V zostávajúcej časti žalobu zamietam.

IV. V časti, ktorou sa žalobkyňa domáhala zaplata sumy 1.680,-eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne z dlžnej sumy od 16.2.2016 do zaplata, konanie zastavujem.

V. Žalobkyni sa proti žalobcovi priznáva náhrada trov konania v celom rozsahu.

VI. Žalovaný je povinný zaplatiť štátu, na účet Slovenskej pošty, a.s. - prevádzkovateľa systému, súdny poplatok za žalobu v sume 149,90,-eur, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

### odôvodnenie:

1. Žalobkyňa sa žalobou podanou na tunajšom súde 22.3.2016, doplnenou podaním doručeným súdu dňa 6.6.2016 domáhala určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 21.1.2016 doručené žalobkyni dňa 25.1.2016, ktorým žalovaný skončil pracovný pomer so žalobkyňou založený pracovnou zmluvou zo dňa 13.1.2011, je neplatné, zaplata odstupného v sume 1.680,-eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne z dlžnej sumy od 16.2.2016 do zaplata a náhrady mzdy v sume 840,-eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne od 16.2.2016 do zaplata. Žalobu odôvodnila tým, že so žalovaným, pôvodne obchodným menom AHOLD Retail Slovakia, k.s., dňa 13. 11. 2001 uzavrela pracovnú zmluvu. Začiatok pracovného pomeru bol dohodnutý na deň 13. 11. 2001 a miesto výkonu práce bola Považská Bystrica. Podľa pracovnej zmluvy vykonávala pozíciu - pekár. Pracovná zmluva bola uzatvorená na dobu určitú, do 30. apríla 2002. U žalovaného pracovala aj po 30. 4. 2002, žalovaný jej riadne aj po uplynutí tohto termínu prideloval prácu, vyplácal mzdu, dodatkami mzdu zvyšoval, menil obsah pracovnej činnosti a podobne. Mal teda vedomosť o tom, že žalobkyňa pokračuje po uplynutí uvedenej doby ďalej vo výkone práce a pracovný pomer sa s poukazom na ustanovenie § 71 Zákonníka práce zmenil z doby určitej na neurčitý čas. Na základe lekárskeho posudku, ktorý vypracovala P. O. na Š. dňa

21. 12. 2015 bola posúdená ako trvalo nespôsobilá vykonávať prácu pekára, pretože podľa posudku nebola zdravotne spôsobilá na výkon práce pekára. Žalovaný jej ponúkol prácu predavač - pokladník (infokútik). Na základe ďalšieho lekárskeho posudku P. O. Š. zo dňa 28. 12. 2015 bola posúdená ako spôsobilá na výkon práce s trvalým obmedzením dlhodobého státia, ťažkej fyzickej námahy, manipulácie a dvíhania bremien a práce vo vztyčenej polohe. Práca predavač - pokladník však tiež nevyhovuje jej zdravotnému stavu, pretože podľa popisu pracovnej činnosti, ktorý žalovaný zaslal, vyžaduje dlhodobé státie, manipuláciu aj s ťažkým tovarom kúpeným zákazníkom a pri doplnení a kontrola tovaru v regáloch a taktiež pri inventúrach. Listom zo dňa 8. 1. 2016 žalovanému navrhla skončenie pracovného pomeru dohodou k 12. januáru 2016 z dôvodov uvedených v paragrafe 63 ods. 1 písm. c). Žalovaný na jej návrh nereagoval, preto s ním okamžite skončila pracovný pomer dňa 15. 1. 2016. Žalovaný sa nedomáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Za neplatne skončený pracovný pomer možno označiť len taký spôsob skončenia pracovného pomeru, ktorý je za neplatný označený právoplatným rozhodnutím súdu bez súdneho rozhodnutia vo veci neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Skončený pracovný pomer sa preto považuje za skončený platne. Žalobkyňa má za to, že jej okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 15. 1. 2016 je platné a pracovný pomer skončil k tomuto dňu, pretože žalovaný nepodal žalobu o určenie jeho neplatnosti a túto už pre uplynutie lehoty ani podať nemôže. Z uvedeného dôvodu žalovaný nemohol so žalobkyňou skončiť pracovný pomer 21. januára 2016, pretože tento sa skončil platným okamžitým skončením zo strany žalobkyne dňa 15. 1. 2016. Z dôvodu právnej istoty a ďalších nárokov zo skončenia pracovného pomeru je potrebné, aby súd rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného zo dňa 21. 1. 2015, ktoré bolo žalobkyni doručené dňa 25. 1. 2016 je neplatné. Žalobkyňa má za to, že jej z dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru vznikol nárok na odstupné najmenej v sume štvornásobku priemerného mesačného zárobku podľa § 76 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce, ako aj nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Nakoľko tieto nároky bude potrebné vypočítať z predpokladaného zárobku z dôvodu, že v čase od 29. 4. 2014 do 18. 12. 2015 bola PN, bude potrebné nariadiť znalecké dokazovanie. Žalovaný sa s plnením peňažného záväzku dostal do omeškania, preto sa žalobkyňa domáha aj zaplatenia úroku z omeškania

2. Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť, resp. ak by súd dospel k záveru, že skončenie pracovného pomeru zo strany žalobkyne je platné, peňažné nároky jej nepriznal. Vo svojom vyjadrení uviedol, že skutkové tvrdenia žalobkyne týkajúce sa uzatvorenia pracovnej zmluvy, vzniku pracovného pomeru, zmien na základe dodatkov k pracovnej zmluve, považuje za nesporné. Žalovaný popiera skutkové tvrdenia žalobkyne, ktoré sa týkajú zdravotnej spôsobilosti žalobkyne na výkon práce a platnosti skončenia pracovného pomeru z jej strany, keď uviedol, že na základe lekárskeho posudku vypracovaného P. O. Š. dňa 21. 12. 2015 doručil žalobkyni oznámenie zo dňa 21. 12. 2015, v ktorom vzhľadom na zistenú trvalú nespôsobilosť na výkon práce na pracovnej pozícii pekár rozhodol ako zamestnávateľ o preradení žalobkyne ako zamestnanca na inú prácu, konkrétne prácu na pracovnej pozícii predavač - pokladník (infokútik). Súčasťou oznámenia bol popis pracovnej činnosti pracovnej pozície a žiadosť o vykonanie lekárskej prehliadky u lekára špecialistu pred podpísaním dodatku k pracovnej zmluve, ktorý sa týka zmeny pracovnej pozície. Oznámenie žalobkyňa prevzala 28. 12. 2015. Žalobkyňa nepredložila lekársky posudok od lekára špecialistu, ktorým by mal byť odborník z oblasti traumatológie, neurológie, ortopédie, respektíve iný relevantný odborník, teda nie všeobecný praktický lekár pre dospelých, ako vyplýva z ďalšieho lekárskeho posudku vypracovaného P. O. Š. dňa 28. 12. 2015, predmetom ktorého bolo posúdenie zdravotnej spôsobilosti žalobkyne na prácu pred zmenou pracovného zaradenia, konkrétne v súvislosti s pracovným zaradením žalobkyne na pracovnú pozíciu predavač - pokladník (infokútik). Ako vyplýva z lekárskeho posudku, MUDr. Katarína Švecová prijala na základe vykonaných vyšetrení záver, že žalobkyňa je spôsobilá na výkon posudzovanej práce s trvalým obmedzením dlhodobého státia, ťažkej fyzickej námahy, manipulácie a dvíhania bremien a práce vo vytočenej polohe. Žalobkyňa je teda spôsobilá na výkon posudzovanej práce na pracovnej pozícii predavač - pokladník (infokútik), s vyššie uvedenými trvalými obmedzeniami. Žalovaný má za to, že popis pracovnej činnosti pre pracovnú pozíciu predavač - pokladník (infokútik) neobsahuje žiadne činnosti, ktoré by boli podmienené ťažkou fyzickou námahou, manipuláciou a dvíhaním bremien, respektíve prácami vo vynútených polohách. V prípade pochybností žalobkyňa mohla kedykoľvek rozporovať popis pracovnej činnosti pre pracovnú pozíciu a navrhnúť žalovanému adekvátnu úpravu alebo odmietnuť vykonávať konkrétne činnosti, ktoré podľa jej názoru nezodpovedajú trvalým zdravotným obmedzeniam, čo však neurobila. Ako je zrejmé, žalobkyňa bola podľa lekárskeho posudku vypracovaného O. Š. dňa 28. 12. 2015 spôsobilá na výkon posudzovanej práce na pracovnej pozícii predavač - pokladník (infokútik). V tejto súvislosti žalovaný zastáva názor, že popis pracovnej činnosti bol adekvátny zdravotnému stavu žalobkyne. Uvedené

žalovaný oznámil žalobkyni listom zo dňa 12. 1. 2016 ktoré si žalobkyňa osobne prevzala dňa 15. 1. 2016. Neexistoval teda zákonný dôvod, aby žalobkyňa ako zamestnanec platne okamžite skončila pracovný pomer so žalovaným ako zamestnávateľom. Vzhľadom na skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalobkyne ako zamestnanca odporuje zákonu, keďže neexistoval zákonný dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany žalobkyne ako zamestnancom, žalovaný považoval tento právny úkon za neplatný, pričom ide o absolútnu neplatnosť. Uvedenú skutočnosť žalovaný ako zamestnávateľ uviedol aj s zápise o porušení pracovnej disciplíny zo dňa 21. 1. 2016. V tejto súvislosti žalovaný poukázal na skutočnosť, že ustanovenia Občianskeho zákonníka týkajúce sa neplatnosti právnych úkonov sa subsidiárne uplatnia aj na právne vzťahy upravené Zákonníkom práce tak, ako to vyplýva z ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce. Žalovaný ďalej poukázal na to, že dňa 18. 1. 2006 sa žalobkyňa nedostavila na pracovnú zmenu podľa plánovaného rozpisu pracovných zmien a tento stav trval až do 21. 1. 2016. Uvedené konanie žalobkyne predstavovalo v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov a interných predpisov žalovaného ako zamestnávateľa závažné porušenie pracovnej disciplíny, preto sa žalovaný rozhodol okamžite skončiť pracovný pomer so žalobkyňou. Dňa 21. 1. 2016 vyhotovil oznámenie s názvom okamžité skončenie pracovného pomeru, s ktorým žalobkyni ako zamestnancovi oznámil okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Žalovaný má za to, že konaním žalobkyne boli splnené podmienky pre okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyne zo strany žalovaného ako zamestnávateľa uvedené Zákonníkom práce, pretože sa žalobkyňa opakovaným nedostavením sa na pracovnú zmenu dopustila závažného porušenia pracovnej disciplíny. Okamžité skončenie zo strany zamestnávateľa bolo urobené písomne a bol v ňom skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa. Okamžité skončenie doručoval žalovaný žalobkyni s potvrdením do vlastných rúk na poslednú známu adresu žalobkyne. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobkyni doručené dňa 25. 1. 2016. Z vyššie uvedených dôvodov mal žalovaný za to, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalobkyne - oznámenie žalobkyne zo dňa 15. 1. 2016 je postihnuté vadou absolútnej neplatnosti a k platnému okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo až dňa 25. 1. 2016 teda dňom doručenia oznámenia žalovaného ako zamestnávateľa o okamžitom skončení pracovného pomeru žalobkyne samotnej žalobkyni. Žalovaný ďalej poukázal na to, že žalobkyňa konala účelovo a žalobu doručení súdu dňa 22. 3. 2016 podala až po márnom uplynutí prekluzívnej lehoty žalovanému, tak aby zabránila prípadnému podaniu žaloby žalovaným o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalobkyne. Zároveň poukázal na základné zásady Zákonníka práce, článok 2, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. V tejto súvislosti poukázal aj na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky 5 MCdo 17/2008. Žalovaný má za to, že konanie žalobkyne možno považovať za účelové, v rozpore so základnými zásadami Zákonníka práce, v rozpore s dobrými mravmi, a ich cieľom bolo zneužitia práva na škodu žalovaného. Obdobne by totiž mohol postupovať ktorýkoľvek zamestnanec, ktorý by jednostranným adresovaným právny úkonom špekulatívne oznámil zamestnávateľovi okamžité skončenie pracovného pomeru napriek tomu, že by na to neboli splnené zákonné podmienky a v prípade, ak by sa zamestnávateľ nedomohol určenia neplatnosti takéhoto úkonu, uplynutím prekluzívnej lehoty by sa takýto úkon akokoľvek v rozpore s objektívnym právom považoval za platný. Zamestnávateľ by bol teda nútený domáhať sa určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca aj vtedy, ak by bolo zrejmé, že ide zjavne o špekulatívny výkon práv zamestnanca. Pokiaľ sa žalobkyňa domáha zaplatenia odstupného, žalovaný poukázal na to, že tento nárok prináleží zamestnancovi iba v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou. V danom prípade však nedošlo k skončeniu pracovného pomeru dohodou ale okamžitým skončením. Pokiaľ žalobkyňa žiadala za účelom zistenia pravdepodobného zárobku nariadiť znalecké dokazovanie, toto je v rozpore so zásadou hospodárnosti konania. Pokiaľ ide o uplatnenie úrokov z omeškania, žalovaný poukázal na to, že Zákonník práce neobsahuje právnu úpravu úrokov z omeškania, preto pre posúdenie nároku je potrebné skúmať, či je možné použiť úpravu Občianskeho zákonníka. V zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce, subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka pre priznanie úrokov z omeškania neumožňujú kogentné ustanovenia Zákonníka práce, nakoľko subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka nemožno vykladať extenzívne. V zmysle § 1 ods. 4 Zákonníka práce na subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy sa nevzťahujú ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce úroky z omeškania, keďže tieto sú upravené v ôsmej časti Občianskeho zákonníka. Ak by totiž súdy občianskoprávnu úpravu v celom jej rozsahu začali aplikovať na pracovnoprávne inštitúty, ktorých právna úprava je nedostatočná, prípadne

na rôzne pracovnoprávne situácie, ktoré nie sú upravené pracovnoprávnymi predpismi, v konečnom dôsledku by mohlo dôjsť k popretiu existujúcej pracovno - právnej regulácie v dôsledku aplikácie len občianskoprávných noriem.

3. Na pojednávanie súdu, ktoré sa uskutočnilo dňa 25.11.2016 sa žalovaný nedostavil, svoju neprítomnosť na pojednávaní neospravedlnil.

4. Pred otvorením pojednávania vzala žalobkyňa žalobu v časti čo do zaplatenia sumy 1.680,-eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne z dlžnej sumy od 16.2.2016 do zaplatenia späť a konanie v tejto časti žiadala zastaviť.

5. Súd sa oboznámil s listinnými dôkazmi založenými v spise a zistil nasledovný skutkový stav veci:

6. Žalobkyňa pracovala u žalovaného na základe pracovnej zmluvy zo dňa 13.11.2001, s nástupom práce od 13.11.2001 a dohodnutým druhom práce: pekár.

7. Listom zo dňa 15.1.2016 žalobkyňa okamžite skončila pracovný pomer so žalovaným podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonník práce z dôvodu, že ju žalovaný nepreradil na inú vhodnú prácu a doterajšiu prácu spolu s ponúkanou nemôže vykonávať bez ohrozenia zdravotného stavu. Okamžité skončenia pracovného pomeru bolo žalovanému doručené dňa 15.1.2016.

8. Listom zo dňa 21.1.2016 žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobkyňou podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu, že žalobkyňa závažne porušila pracovnú disciplínu tým, že dňa 18.1.2016 sa nedostavila do práce na pracovnú zmenu podľa plánovaného rozpisu pracovných zmien a svoju neprítomnosť, ktorá stále trvá, v stanovenom termíne nezdôvodnila a nedoložila doklad o príčine absencie.

9. Pred otvorením pojednávania dňa 25.11.2016, žalobkyňa vzala žalobu v časti o zaplatenie odstupného v sume 1.680,-eur spolu s úrokom z omeškania vo výške 5,05% ročne z dlžnej sumy od 16.2.2016 do zaplatenia späť a konanie v tejto časti žiadala zastaviť.

10. Podľa § 69 ods. 1 písm. a) zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov, (ďalej len "Zákonník práce"), zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu.

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

12. 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.

13. Podľa § 1 ods. 1, ods. 4 Zákonníka práce, tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

14. V konaní bola spornou otázkou posúdenia právneho úkonu - okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného a peňažné nároky žalobkyne spojené s okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany žalobkyne.

15. Pokiaľ sa žalovaný bránil tým, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalobkyne je neplatné, k tomuto možno uviesť, že z ustanovenia § 77 Zákonníka práce vyplýva, že ak zamestnanec alebo zamestnávateľ chce dosiahnuť, aby nenastali právne účinky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru, musia v lehote dvoch mesiacov podať na súde žalobu na určenie, že právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru je neplatný. Dvojmesačná lehota podľa § 77 Zákonník práce je

lehotou prekluzívnou a súčasne ide aj o lehotu hmotnoprávnu (§ 36 ods. 1 Zákonníka práce). To znamená, že účastník, ktorý uplatňuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru, musí uplatniť svoj nárok žalobou na súde tak, aby žaloba došla na súd najneskoršie posledný deň tejto lehoty. Z tvrdenia žalovaného je nepochybné, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalobkyne, ktoré mu bolo doručené dňa 15.1.2016 považuje za neplatné z dôvodu, že neexistoval zákonný dôvod, aby žalobkyňa so žalovaným okamžite skončila pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce. Pokiaľ žalovaný chcel dosiahnuť, aby nenastali právne účinky vyplývajúce z okamžitého skončenia pracovného pomeru, mal a mohol v lehote dvoch mesiacov podať na súde žalobu na určenie, že právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru je neplatný. Právo účastníka pracovnoprávneho vzťahu domáhať sa určenia neplatnosti zrušovacieho prejavu uvedeného v § 77 Zákonníka práce zaniká márnym uplynutím dvojmesačnej prekluzívnej lehoty. Pokiaľ neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce nebola vyslovená právoplatným rozhodnutím súdu, treba vychádzať z toho, že pracovný pomer bol skončený platne (R NS SR 3 Cdo 147/2008 publikovaný v Zbierke rozhodnutí NS SR pod č. 5/2009). Nakoľko žalovaný v lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy mu zo strany žalobkyne bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru nepodal žalobu o určenie neplatnosti tohto právneho úkonu (ktorá skutočnosť medzi stranami nebola sporná), okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalobkyne sa považuje za platné a platnosť tohto právneho úkonu nemôže súd skúmať v inom konaní ani ako otázku prejudiciálnu. Vzhľadom na uvedené, keď k platnému skončeniu pracovného pomeru medzi stranami sporu došlo dňa 15.1.2016, okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobkyňou listom zo dňa 21.1.2016, doručené žalobkyňi dňa 25.1.2016 bolo žalobkyňi dané v čase, kedy nebola splnená základná podmienka platnosti tohto právneho úkonu - existencia pracovnoprávneho vzťahu medzi stranami sporu, preto je právny úkon žalovaného - okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.1.2016, doručené žalobkyňi dňa 25.1.2016, neplatným právnym úkonom. Obrana žalovaného ohľadom konania žalobkyne v rozpore s dobrými mravmi je právne irelevantná, nakoľko žalovaný ničím nepreukázal, že cieľom podanej žaloby malo byť poškodenie žalovaného a aké konkrétne poškodenie zo strany žalobkyne mu malo byť spôsobené.

16. Súd mal ďalej v konaní preukázané, že žalobkyňa listom zo dňa 15.1.2016 so žalovaným okamžite skončila pracovný pomer podľa § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, pričom dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalobkyne bol v zrušovacom prejave riadne skutkovo odôvodnený. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalovanému doručené dňa 15.1.2016. Nakoľko k okamžitému skončeniu pracovného pomeru zo strany žalobkyne došlo z dôvodu uvedeného v § 69 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, prináleží žalobkyňi náhrada mzdy v sume priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov (§ 69 ods. 4 Zákonníka práce), ktorú si vyčíslila na sumu 840,-eur brutto. Žalovaný výšku žalobkyňou uplatňovanej náhrady mzdy nepoprel, preto súd uvedenú skutočnosť považoval za nespornú a zaviazal žalovaného na zaplatenie dlžnej sumy.

17. V časti čo do úroku z omeškania súd žalobu žalobkyne zamietol a to s poukazom na ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce, podľa ktorého platná právna úprava neumožňuje v pracovnoprávných vzťahoch priznanie úroku z omeškania. Vzťah Zákonníka práce k Občianskemu zákonníku je upravený v § 1 ods. 4 Zákonníka práce. V znení účinnom do 31.12.2008 bola subsidiárne pôsobnosť Občianskeho zákonníka obsiahnutá v § 1 ods. 4 v nasledovnom znení " Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník." Od 1.1.2009 subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka bola v § 1 ods. 4 upravená v nasledovnom znení: "Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka." S účinnosťou od 1.9.2011 je subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka v ust. § 1 ods. 4 upravená v nasledovnom znení: "Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka." Táto subsidiárna pôsobnosť (upravená s účinnosťou od 1.1.2009 a menšou úpravou od 1.9.2011) znamená, že to, čo Zákonník práce neupravil špeciálne v prvej všeobecnej časti, t.j. v § 1 - § 40, sa spravuje všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka, t.j. ustanoveniami § 1 - § 122 Občianskeho zákonníka. Inštitút omeškania s plnením peňažného záväzku a právo veriteľa požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania je obsiahnuté vo Ôsmej časti Občianskeho zákonníka - záväzkové právo (§ 517), rovnako ako napr. aj inštitút započítania (kompenzácie) jednostranným právnym úkonom alebo dohodou, t.j. v tej časti Občianskeho zákonníka, na ktoré sa subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka nevzťahuje a z ktorých dôvodov je v pracovnom práve neprípustné nielen započítanie, ale nie je možné z peňažných plnení priznať ani úrok z omeškania.

18. O zastavení konania v časti čo do zaplattenia sumy 1.680,-eur s prísl. bolo rozhodnuté podľa § 144 ods. 2 CSP. K čiastočnému späťvzatiu žaloby došlo skôr ako sa začalo pojednávanie.

19. O trovách konania žalobkyne bolo rozhodnuté podľa § 255 zákona č. 160/2015 Civilný sporový poriadok (ďalej len "CSP"), podľa ktorého v konaní úspešnej žalobkyni patrí proti žalovanému náhrada trov konania v celom rozsahu.

20. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník (§ 262 ods. 2 CSP).

21. O povinnosti žalovaného zaplatiť súdny poplatok za žalobu bolo rozhodnuté podľa § 2 ods. 2 zákona č. 71/1992 Zb., o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov, podľa ktorého 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. Nakoľko v konaní úspešnej žalobkyni bolo priznané oslobodenie od platenia súdnych poplatkov, pričom v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru je žalobkyňa oslobodená aj podľa § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb., súd na zaplattenie súdneho poplatku v sume 99,50,-eur (žaloba o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru - pol 1 písm. c/ Sadzobníka) a v sume 50,40,-eur (žaloba o zaplattenie 840,-eur - pol. 1 písm. a/ Sadzobníka), zaviazal žalovaného.

#### **Poučenie:**

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

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

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

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci (365 ods. 1 CSP).

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 (§ 365 ods. 2 CSP).

Ak povinný v stanovenej lehote dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na exekúciu.