

Súd: Okresný súd Prešov  
Spisová značka: 12C/115/2013  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8113212554  
Dátum vydania rozhodnutia: 01. 12. 2016  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Alena Paveleková  
ECLI: ECLI:SK:OSPO:2016:8113212554.9

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Prešov sudkyňou Mgr. Alenou Pavelekovou v právnej veci žalobcu: J. A., nar. XX.XX.XXXX, bytom N. M. XX, B., zast. Kováč/Krpčiarová & partners - advokátska kancelária, s.r.o. so sídlom M. Bela 2, 984 03 Lučenec, IČO: 47253975, proti žalovanému: LIAZ, s.r.o., Košická 20, Prešov, IČO: 36462161, zast. JUDr. Kvetoslavou Draganovskou, advokátkou so sídlom v Prešove, Palackého 7, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 4.759,68 eur spolu s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 186,62 eur od 30.11.2010 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 369,24 eur od 31.12. 2010 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 369,24 eur od 31.1.2011 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 380,40 eur od 28.2.2011 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 380,30 eur od 31.3.2011 do zaplatenia, s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 380,40 eur od 30.4.2011 do zaplatenia, s 9 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 380,40 eur od 31.5.2011 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 380,40 eur od 30.6.2011 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 380,40 eur od 31.7.2011 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 380,40 eur od 31.8.2011 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 380,30 eur od 30.9.2011 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 380,40 eur od 31.10. 2011 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 380,40 eur od 30.11.2011 do zaplatenia, s 9 % úrokom z omeškania ročne zo sumy 34,58 eur od 31.12.2011 do zaplatenia, všetko v lehote do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. V prevyšujúcej časti žalobu uplatnenú titulom náhrady mzdy z a m i e t a .

III. Žalobu v časti uplatneného nároku nemajetkovej ujmy vo výške 4.000 eur z a m i e t a .

IV. U r č u j e , že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným skončil dňom 31.5.2014.

V. Žalobca vo vzťahu k žalovanému m á n á r o k na trovy konania vo vzťahu k nároku, ktorým uplatňoval neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru, v rozsahu 100 % trov konania.

VI. Žalobca vo vzťahu k žalovanému m á n á r o k na trovy konania vo vzťahu k nároku, ktorým uplatňoval náhradu mzdy, v rozsahu 14 % trov konania.

VII. Žalovaný vo vzťahu k žalobcovi m á n á r o k na trovy konania vo vzťahu k nároku uplatňovaného titulom nemajetkovej ujmy, v rozsahu 100 % trov konania.

VIII. Žalobca vo vzťahu k žalovanému m á n á r o k na trovy konania vo vzťahu k nároku, ktorým uplatňoval určenie skončenia pracovného pomeru, v rozsahu 100 % trov konania.

## o d ō v o d n e n i e :

a. Pôvodným návrhom sa žalobca žalobou doručenu tunajšiemu súdu dňa 22.12.2009 (v zmysle jej zmeny zo dňa 3.11.2011) domáhal určenia, že dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 16.11.2009 je neplatná a pracovný pomer ďalej trvá. Ďalej, aby žalovanému bola uložená povinnosť zaplatiť žalobcovi za obdobie od 17.11.2009 do 30.11.2011 a do budúca náhradu mzdy v sume do 17.11.2009 do 31.12.2009 - 528,70 eur a za obdobie od 1.1.2010 do 31.12.2010 v sume 4.376,72 eur, za obdobie od 1.1.2011 do 30.11.2011 v sume 4.130,83 eur, zaplatiť odvodové povinnosti príslušným organizáciám za obdobie od 17.11.2009 do 30.11.2009, a nahradiť trovy konania.

2. Návrhom predneseným na pojednávaní dňa 14.1.2014 prostredníctvom zástupkyne žalobca žiadal na žalovanom zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za 49 mesiacov v celkovej sume 18.620 eur za obdobie od 17.11.2009 do 17.11.2013 a následne za ďalší mesiac do 17.12.2013, k tomu žiadal priznať úroky z omeškania podľa základnej diskontnej sadzby určenej NBS vypočítané podľa kalkulačky v sume 1.345 eur a náhradu trov konania. Uplatnil si nemajetkovú škodu vo výške 1.000 eur ročne, spolu 4.000 eur.

3. Súd pripustil zmenu návrhu uznesením zo dňa 1.4.2014, keď po výzve súdu, zástupkyňa žalobcu špecifikovala uplatnený nárok, žalobca si tak uplatnil na žalovanom 18.620 eur spolu s úrokom z omeškania 1.345 eur za obdobie od 17.11.2009, náhradu nemajetkovej škody vo výške 970 eur a nemajetkovú ujmu vo výške 4.000 eur s tým, že žiadal určiť, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným končí dňom 31.5.2014 po vyčerpaní zákonnej dovolenky.

4. Žalovaný sa k žalobe písomne vyjadril a uviedol, že žalobca sa žalobou zo dňa 18.12.2009 domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a neuplatňoval si náhradu mzdy, o čom svedčí, že boli uplatnené nároky ako odstupné a odchodné. Kvalifikovanú zmenu návrhu vykonal až na pojednávaní dňa 3.11.2011 a až týmto dátumom žalobca splnil kvalifikovanú podmienku pre uplatnenie nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru, a to oznámil zamestnávateľovi, že trvá naďalej na tom, aby ho zamestnával. Prípadné nároky na náhradu mzdy teda uznal od dátumu 4.11.2011. Žalovaný poukázal na to, že dňa 16.12.2013 vyzval žalobcu na nástup do práce, avšak bezúspešne. Žalovaný poukázal na to, že pred prípadným rozhodovaním o nárokoch z neplatného skončenia pracovného pomeru, aby sa súd vysporiadal s rozhodujúcou skutočnosťou, a to predložením rozhodnutia sociálnej poisťovne zo dňa 18.11.2009, ktoré žalobca ako zamestnanec doručil žalovanému ako zamestnávateľovi ešte v novembri roku 2009, na základe ktorého požadoval skončenie pracovného pomeru k 31.12.2009 z dôvodu dlhohodobej straty zdravotnej spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu. Podľa tohto rozhodnutia žalobca ako zamestnanec, odo dňa 18.11.2009 by nebol schopný vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy bez vážneho ohrozenia zdravia. Podľa platnej judikatúry, zamestnanec v takom prípade nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, a to aj vtedy, keď oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní. V takom prípade vzniká nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku len za výpovednú dobu, t.j. za dobu dvoch mesiacov, podľa ustanovenia § 69 ods. 4 Zákonníka práce. V prípade, že súd takémuto návrhu nevyhovie a bude rozhodovať o nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru, žalovaný žiadal v zmysle ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce na primeranom znížení náhrady za čas presahujúci 12 mesiacov, nakoľko ide o nároky, ktoré vznikli, podľa právnej úpravy účinnej do 28.2.2010. Vzhľadom na okamih oznámenia o trvaní pracovného pomeru je tieto potrebné viazať k dátumu 4. 11.2011, ale so zohľadnením toho, či zamestnanec bol v tom čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu vykonával, aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Podľa dokladov predložených žalobcom je preukázané, že v rozhodnom období bol a stále je poberateľom čiastočného invalidného dôchodku. Zároveň predložil doklad, že odo dňa 26.4.2010 do 5.7.2012 bol podnikateľom, podľa živnostenského oprávnenia Obvodného úradu Veľký Krtíš. Predložil potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti od 24.10.2011, ktorá mala trvať do 22.10.2012. Žalobca zároveň predložil pracovnú zmluvu zo dňa 30.10.2012, podľa ktorej mu vznikol pracovný pomer na dobu určitú od 1.11.2012 do 31.12.2014 s dohodnutou mesačnou mzdou vo výške minimálnej mzdy. Žalovaný navrhoval počas tohto obdobia, kedy bol žalobca osobou zárobkovo činnou a kedy by aj nebol krytý dávkami nemocenského, ako podnikateľ dosahoval príjem a žiadal, aby tento dosiahnutý príjem žalobca preukázal. Ďalej žalobca, pokiaľ od 1.11.2012 bol v pracovnom pomere s dohodnutou hrubou mzdou vo výške minimálnej mzdy, ktorá za rok 2012 predstavovala sumu 327,20 eur mesačne a v roku 2013 sumu 337,70 eur mesačne, čím nedosahoval výšku mzdy u žalovaného, žiadal,

aby, prípadne žalobcovi bol priznaný len rozdiel vo výške dosiahnutej mzdy, nakoľko náhrada mzdy slúži na zabezpečenie životných potrieb zamestnanca a prípadné priznanie nemôže byť vyššie, akoby dosahoval pri vyplatení mzdy u zamestnávateľa, podľa pracovnej zmluvy. V ďalšom žalovaný poukázal na to, že listom zo dňa 16.12.2013 vyzval k nástupu do práce žalobcu, ktorý výzvu nerešpektoval. Pokiaľ ide o domnienku žalobcu, že nastúpil na dovolenku, ktorej čerpanie si sám určil za roky 2010, 2011, 2012, tu zdôraznil, že dobu čerpania dovolenky, ktorú výlučne určuje zamestnávateľ a nejde o oprávnenia zamestnanca, ktorému navyše nevznikol nárok na dovolenku za určené obdobie. Taktiež namietal priznanie úrokov z omeškania s poukazom na ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce, resp. poukázal na to, že žalobcom paušálne vyčíslený úrok z omeškania vo výške 1.345 eur za obdobie od 17.11.2009 do 31.12.2013, ktorý oprel o výpočet podľa Obchodného zákonníka ako dvojnásobok diskontnej sadzby, nezodpovedá potrebnému právnenému predpisu ani sadzbe výšky úrokov v občianskoprávných vzťahov, čo robí výpočet nejasný neurčitý a v konečnom dôsledku nepresný. Zároveň pravdepodobne žalobca uplatnil úroky aj za obdobie pred 3.11.2011, keď mu nárok neprislúcha. Čo sa týka uplatnenia náhrady na nemajetkovú a majetkovú škodu vo výške 4.970 eur, toto navrhol zamietnuť, nakoľko tu absentujú základné predpoklady pre jej uplatnenie, zároveň uplatnený nárok považoval za nejasný a neurčitý, z toho dôvodu žiadal, aby súd priznal žalobcovi len nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku, a to podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce za výpovednú dobu dvoch mesiacov a vo zvyšku, aby bol uplatnený nárok zamietnutý.

5. Súd vo veci vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi, ktoré sú obsahom spisu 12C 266/2009, rozsudkom tunajšieho súdu č.k. 12C 266/2009-182 zo dňa 24.11.2011, písomnými a ústnymi vyjadreniami zástupkyňa žalobcu, potvrdením o výpočte priemernej hodinovej mzdy zo dňa 4.12.2013, dodatkom k pracovnej zmluve zo dňa 31.12.2008, kopiami dovolenkových lístkov (č. listu spisu 13), by zohnal okamžitý nástup do zamestnania zo dňa 17.12.2013, trestným oznámením zo dňa 21.11.2013, doplnením zmeny žaloby zo dňa 22.9.2010, kópiami podacích lístkov, rozhodnutím sociálnej poisťovne ústredie zo dňa 20.12.2012, podaním zo dňa 15.1.2014, mzdovým listom za obdobie od novembra 2012 do decembra 2012, mzdovým listom za rok 2013, výpisom z účtu žalobcu za obdobie od 1.10.2013 do 31.12.2013, uplatnením nároku na nemocenské zo dňa 24.11.2013, rozhodnutím sociálnej poisťovne č. XXX - XXXXXX - E. zo dňa 2. 12. 2013, potvrdením o pracovnej neschopnosti zo dňa 2.12.2011, listom určeným sociálnej poisťovni zo strany žalobcu zo dňa 27.9.2013, potvrdením o skončení podnikania zo dňa 4.7.2012, pracovnou zmluvou zo dňa 30.10.2012, pracovnou náplňou zo dňa 30.10.2012, mzdovým listom za rok 2011, mzdovým listom za rok 2010, mzdovým listom za rok 2009, výzvou na okamžitý nástup do zamestnania zo dňa 16. 12. 2013, kópiou podacieho hárku, s mzdovým listom za obdobie od novembra 2009 do decembra 2009, za rok 2010, za rok 2011, za rok 2012, za rok 2013, výpisom z účtu žalobcu, oznámením nároku na nemocenské, rozhodnutím sociálnej poisťovne pobočky Veľký Krtíš zo dňa 2. 12.2013, kópiou potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti, podaním žalobcu sociálnej poisťovni zo dňa 27.9.2013, oznámením zo dňa 4.1.2012 doručované jeho žalovaným žalobcovi, potvrdením o ukončení podnikania zo dňa 4.7.2012, pracovnou zmluvou, pracovnou náplňou, mzdovými listami za rok 2011, 2010, 2009, písomným vyjadrením sociálnej poisťovne zo dňa 21.2.2014, uznesením okresnej prokuratúry Prešov zo dňa 21.2.2014, písomným vyjadrením žalovaného zo dňa 20. 3. 2014, výzvou na okamžitý nástup do zamestnania zo dňa 16.12.2013, kópiou podacieho lístka, mzdovými listami za obdobie november, december 2009, mzdovými listami prácou varnými a žalovaným za rok 2010, 2011, 2012, a 2013, zo spisu tunajšieho súdu spisovej značky 12P 266/2009 žalobným návrhom, dohodou o skončení pracovného pomeru, zápisnicou z č.l. spisu 166-168 ak zo dňa 3.11.2011, vyjadrením žalobcu, s rozsudkom Krajského súdu v Prešove, vyjadrením žalobcu zo dňa 6.11.2011 a ostatným obsahom spisu.

6. Vo veci rozhodol súd prvej inštancie rozsudkom zo dňa 22.4.2014 č.k. 12C 115/2013-75 tak, že uložil žalovanému zaplatiť žalobcovi sumu 5.637,22 eur spolu s úrokom z omeškania titulom náhrady mzdy za obdobie od 31.10.2012 do 18.12.2013 v prevyšujúcej časti nárok na náhradu mzdy zamietol. Zamietol aj nárok uplatnený titulom nemajetkovej ujmy a určenia, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným „končí“ dňa 31.5.2014 (nakoľko o veci rozhodoval súd dňa 22.4.2014 a teda nemohol rozhodnúť o právnej skutočnosti, ktorá mala nastať v budúcnosti, pokiaľ súd druhej inštancie v tom videl nesprávnosť rozhodnutia, toto si zrejme neuvedomil, nakoľko rozhodoval o podanom odvolaní až po tomto dátume dňa 25.3.2015, súd prvej inštancie rozhoduje podľa stavu, ktorý tu je v čase rozhodovania).

7. Súd druhej inštancie na základe podaného odvolania žalobcom, ktorý navrhol v tej časti rozsudok súdu prvej inštancie zmeniť tak, aby žalobe ako bola z jeho strany uplatnená, bolo vyhovené v celom

rozsahu a odvolania podaného žalovaným, ktorý navrhol v tejto časti zrušiť rozsudok a vrátiť vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, potvrdil rozsudok vo výroku, ktorým bolo žalobe vyhovené. Vo výroku o zamietnutí žaloby o náhradu mzdy od 24.10.2011 do 20.10.2012 s úrokom z omeškania zrušil a v rozsahu zrušenia vrátil vec súdu prvého stupňa na ďalšie konanie, dospel teda k záveru, že odvolanie žalobcu je sčasti opodstatnené a pokiaľ ide o odvolanie žalovaného toto za dôvodné nemal.

8. Súd druhej inštancie poukázal na to, že žalobca pôvodne podanou žalobou v konaní Okresného súdu Prešov sp. zn. 12C 266/2009 sa domáhal určenia neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru a zároveň žiadal priznať nároky predpokladané ust. § 76 Zákonníka práce (odstupné a odchodné). V ďalšom štádiu konania, a to písomným podaním doručeným súdu prvého stupňa dňa 14.9.2010 (č.1.38 spisu OS Prešov sp. zn. 12C 266/2009), si žalobca uplatnil náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce a ďalším písomným podaním doručeným dňa 27.9.2010 (č.1. 51), žalobca v doplnení zmeny návrhu na začatie konania zároveň uviedol, že trvá na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, keď je zrejmé, že toto oznámenie o trvaní ďalšieho zamestnávania žalobcu v spoločnosti žalovaného bolo právnej zástupkyňi žalovaného doručené dňa 15.10.2010. Nemal tak za správny záver súdu prvého stupňa v tom zmysle, že až 3.11.2011 v prednese zmeny návrhu na začatie konania žalobca oznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný ako zamestnávateľ naďalej zamestnával.

9. Poukázal na to, že v období od 24.10.2011 do 21.10.2012, súd prvej inštancie dôvodne vyhodnotil, že v dôsledku práceneschopnosti za uvádzané obdobie nemôže byť daný nárok na náhradu mzdy, ďalej správne rozhodol o priznaní náhrady mzdy žalobcovi, a to aj za čas presahujúci obdobie 12 mesiacov. V prevyšujúcej časti bol rozsudok zrušený a v rozsahu zrušenia vrátený súdu prvého stupňa na ďalšie konanie (§ 221 ods. 1 písm. f/ O.s.p., § 221 ods. 2 O.s.p.), s tým, že súd prvého stupňa (teraz súd prvej inštancie) by sa mal opätovne vysporiadať s okamihom určenia obdobia, odkedy má žalobcovi patriť žiadaná náhrada mzdy s ohľadom na to, že už pred 3.11.2011 v predchádzajúcom štádiu konania oznámil, a to aj vo vzťahu k žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní v jeho spoločnosti. Pokiaľ ide o priznanie náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 1.000 eur ročne, a to za obdobie 4 rokov, ako náhradu za pretrvávajúcu psychickú traumu pri domáhaní sa základných ústavných práv v rámci dokazovania, že žalovaný zamestnávateľ bol schopný falšovať podpis zamestnanca po tom, čo sa dozvedel, že je invalidný a má mu prideliť primeranú prácu, v tejto časti súd druhej inštancie zrušil rozhodnutie pre strohosť, ktorá zakladá nepreskúmateľnosť a nedostatočnosť zdôvodnenia žaloby, pokiaľ ide o zaplatenie sumy 4.000 eur s prísl., pritom postupom podľa § 43 a nasl. Občianskeho súdneho poriadku, súd prvej inštancie neodstránil nedostatky žalobného návrhu. Žalobca totiž v časti žalobného návrhu hovoril o odškodnení nemateriálnej ujmy, čo je nárok odvíjajúci sa od ustanovení o ochrane osobnosti v zmysle § 11 a nasl. Občianskeho zákonníka. V tomto smere ide o nárok kvalitatívne odlišný od nároku na náhradu škody, priznanie ktorého sa odvíja od splnenia odlišných predpokladov určených ust. § 11 a § 13 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka. Nie je pritom vylúčené, aby žalobca v tomto konaní uplatňoval aj nárok predpokladaný § 11 a nasl. Občianskeho zákonníka, keďže podľa § 1 ods. 1, 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 ods. 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Ak všeobecné ustanovenia Zákonníka práce uvedené v prvej časti (§1 - 40) neustanovujú inak, na posudzovanie právnych vzťahov upravených Zákonníkom práce sa delegované vzťahuje vecná pôsobnosť Občianskeho zákonníka, a to pokiaľ ide o všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka (§ 1 - 122).

10. Súd druhej inštancie konštatoval, že žaloba v časti zaplatenia sumy 4.000 eur s príslušenstvom je rozporná so zreteľom na jej nejasné znenie, a poukázal nato, že súd prvej inštancie v tomto smere nepodnikol žiadne kroky smerujúce k tomu, aby boli odstránené tieto vady žaloby a aby bolo jednoznačne jasné, čo je v tejto časti predmetom konania a k čomu bolo potrebné viesť samotné dokazovanie. Žalobca, v danom čase nebol právne zastúpený advokátom, by tak mal byť v zmysle § 5 O.s.p. poučený o uvádzaných skutočnostiach, a to aj pokiaľ ide o splnenie jeho dôkaznej povinnosti na ním prednesené tvrdenia o vzniku nemajetkovej ujmy. Taktiež nároky ktoré žiadal žalobca titulom náhrady škody ako majetkovej škody v rozsahu 970 eur, uložil súdu prvej inštancie skúmať, či v tejto súvislosti ide zo strany žalobcu len o uplatnenie hotových výdavkov a nákladov spojených s týmto konaním, ktoré možno charakterizovať ako trovy konania (§ 137 a nasl. O.s.p.)

11. Čo sa týka nároku ktorým žalobca žiadal určiť, že k skončeniu pracovného pomeru medzi účastníkmi konania došlo 31.5.2014, súd druhej inštancie uviedol, že z preskúmaného rozhodnutia neboli zrejmé dôvody, pre ktoré súd prvej inštancie žalobu v tejto časti zamietol, keď vzájomná situácia vo vzťahu medzi účastníkmi daného konania naznačuje, že aj túto okolnosť by bolo potrebné vyriešiť v priebehu tohto konania. Mal totiž zrejmé, že žalovaný v priebehu konania vyzval žalobcu k nástupu do zamestnania, a to listom zo dňa 16.12.2013, ktorú žalobca prevzal 17.12.2013, na výzvu nereflektoval argumentujúc tým, že zo strany zamestnávateľa neboli odstránené zákonné prekážky, ktoré mu bránili k nástupu do zamestnania (č.1. 13). Javilo sa mu, že táto argumentácia uvádzaná žalobcom v jeho liste zo 7.1.2014 (č.1. 13), ohľadom dôvodov, pre ktoré do práce nenastúpil (neexistencia žalobcu v registri zamestnancov spoločnosti žalovaného, nesplnenie povinnosti zamestnávateľa voči sociálnej poisťovni ohľadom odvodových a oznamovacích povinností vo vzťahu k žalobcovi) opodstatnená nie je, a preto súd prvej inštancie mal by zisťovať, či v závislosti od takéhoto postoja zo strany účastníkov konania nemohlo dôjsť k dohode o ukončení pracovného pomeru, keď je zrejmé, že takáto dohoda nevyžaduje písomnú formu (§ 17 ods. 2 v spojení s § 60 ods. 2 Zákonníka práce).

12. Dňa 1.7.2016 nadobudol účinnosť zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) a súd ďalej procesne postupoval podľa tohto zákona, nakoľko podľa jeho prechodných ustanovení, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti (§470 ods. 1 CSP). Právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované. Ak sa tento zákon použije na konania začaté pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, nemožno uplatňovať ustanovenia tohto zákona o predbežnom prejednaní vecí, popretí skutkových tvrdení protistrany a sudcovskej koncentracii konania, ak by boli v neprospech strany (§ 470 ods. 2 CSP).

13. Podľa § 316 ods. 1, CSP - Individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov.

14. Podľa § 317 CSP - Zamestnanec sa môže dať v individuálnom pracovnoprávnom spore zastupovať odborovou organizáciou. Ustanovenia prvej časti piatej hlavy piateho dielu tohto zákona tým nie sú dotknuté.

15. Podľa § 91 CSP - § 91 - V sporoch z ochrany osobnosti podľa Občianskeho zákonníka, v sporoch z ochrany podľa predpisov o masovokomunikačných prostriedkoch, v sporoch z právnych vzťahov zo zmenky, šeku alebo iného cenného papiera a v sporoch medzi podnikateľmi pri výkone ich podnikateľskej činnosti sa zastúpenie nepripúšťa; to neplatí, ak je zástupcom osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa.

a. Súd prvej inštancie v zmysle vyjadreného právneho záveru súdu druhej inštancie vyzval žalobcu uznesením, aby presne špecifikoval, čoho sa domáha a na základe akého titulu (dôvodu) sumy 4.000 eur a sumy 970 eur, uviedol petit návrhu na začatie konania - teda konkrétneho návrhu, ako má byť vo veci rozhodnuté, s poučením, že petit musí byť zrozumiteľný a vykonateľný a predložil listinný dôkaz preukazujúci, že zástupca účastníka konania má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v odbore právo, uvedené bolo žalobcovi doručené dňa 15.12.2015. Súčasne listom zo dňa 9.12.2015 súd žalobcu vyzval vzhľadom na vyjadrený právny záver odvolacieho súdu (strana 9 rozsudku zo dňa 25.3.2015 č.k. 2CoPr 5/2014), že žalobca v podanej žalobe žiadal určiť, že k skončeniu pracovného pomeru medzi účastníkmi konania došlo 31.5.2014, uložil súdu prvého stupňa zisťovať, či v závislosti od postoja zo strany účastníkov konania nemohlo dôjsť k dohode o ukončení pracovného pomeru, keď je zrejmé, že takáto dohoda nevyžaduje písomnú formu (§ 17 ods. 2 v spojení s § 60 ods. 2 Zákonníka práce), o predloženie vyjadrenia, či k takejto dohode došlo.

b. Žalobca sa vyjadril, že nemá vedomosť o žiadnej prípadnej dohode o skončení pracovného pomeru a naopak žiadal, aby súd rozhodol o ukončení pracovného pomeru k 29.2.2016 (a neskôr k 15.3.2016) a predložil plnomocenstvo udelené pre advokátku pre toto konanie.

16. Právna zástupkyňa žalobcu na prvom pojednávaní mala za sporné tri skutočnosti, a to týkajúce sa uplatnenej nemajetkovej ujmy v celkovej sume 4.000 eur, ďalej sumy ako majetkovej ujmy 970 eur a následne uplatneného nároku, žeby pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným skončil dňa

31.5.2014 a uviedla na pojednávaní konanom dňa 25.2.2016 (č.l.156) „Pokiaľ ide o tento posledný výrok, máme za to, že je potrebné rozhodnúť, že pracovný pomer ďalej trvá.“ Následne súd vo veci upozornil právnu zástupkyňou žalobcu, že v danom prípade rozhodnutím pod sp.zn. 12C 266/2009 zo dňa 24.11.2011 bolo rozhodnuté, že dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá.

a. K uplatňovanej nemajetkovej ujmy uviedla, že konateľ spoločnosti, p. Troliga odmietol rešpektovať výrok súdu a len pod tlakom prokuratúry až dňa 20. decembra 2007 zrušil odhlášku zo sociálnej poisťovne dňom 16. novembra 2009 a tým žalobca, sa stal znovu zamestnancom spoločnosti Liaz s.r.o.. Pokiaľ išlo o to následné nastúpenie do práce, neumožnenie, od 19. decembra 2013 do 15. januára 2014, v prevádzke vo Veľkom Krtíši nikto nepracoval, strážna služba nevpustila p. A., opakovane bol dotazovaný konateľ spoločnosti Liaz s.r.o. p. C., aby mohol pokračovať v pracovnom pomere. Žalobcovi to nebolo umožnené (viď zápisnica zo dňa 25.2.2016). Vo vyčísľovaní nákladov poukázala na to, že bolo zdokladované podrobným rozpisom, fotokópiami cestovných lístkov, poštovného, celkových nákladov na zastúpenie a tieto na nachádzajú v spise 12C 266/2009. Následne právna zástupkyňa pokračovala vo vyjadrení a ukončila na tom istom pojednávaní, že zotrúva na žalobnom návrhu, aby súd rozhodol tak, že pracovný pomer žalobcu a žalovaného trvá a aby aj rozhodol o petite týkajúceho sa, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným končí dňom 30.5.2014.

b. Keďže išlo o logicky si odporujúce nároky, ktorých sa žalobca domáhal, navyše súd už rozhodol, že pracovný pomer trvá, upozornil právnu zástupkyňu, že návrh na zmenu žaloby musí spĺňať náležitosti vtedy platného Občianskeho súdneho poriadku, do 1.12.2016 sa tak nestalo. Prednesený návrh na zmenu žaloby dňa 1.12.2016 súd nepripustil pre opätovnú nezrozumiteľnosť a takú odlišnosť, ktorá by vyžadovala ďalšie odročenie pojednávania, čo bolo v rozpore so zásadou hospodárnosti a koncentrácie civilného konania. Zvlášť po tom, čo bolo predchádzajúce konanie odročené dva krát a čas na zmenu žaloby mal žalobca poskytnutý už od 25.2.2016.

17. Vzhľadom na doteraz vykonané dokazovanie súd opäť konštatuje, že nepochybne bolo zistené, že žalobca pracoval u žalovaného do 17.11.2009 ako samostatný technológ, pričom medzi účastníkmi nebolo sporné, že žalobca bol zamestnancom žalovaného, na základe pracovnej zmluvy uzatvorenej dňa 31.8.2000 (hoci uzatvorenej na dobu určitú do 30.9.2001, kde ak nedošlo uzatvoreniu k dodatku nastala, by situácia daná hypotézou ust. § 71 ods. 2 zákonníka práce a platí, že tento pracovný pomer sa zmenil na uzatvorený na neurčitý čas).

18. Súd rozsudkom č.k. 12C 266/2009-182 zo dňa 24.11.2011, právoplatným dňa 16.4.2013 určil, že dohoda o skončení pracovného pomeru uzavretá medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 16.11.2009 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá, v prevyšujúcej časti žalobný nárok o náhradu mzdy vylúčil na samostatné konanie.

19. Žalobou doručenou súdu dňa 22.12.2009 sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia právoplatného pomeru dohodou zo dňa 16.11.2009, a ďalších nárokov (náhrady mzdy, zaplata odvodových povinností, odchodného a odstupného) a až v priebehu konania, ako uviedol súd druhej inštancie, v doplnení zmeny návrhu na začatie konania zároveň uviedol, že trvá na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, keď je zrejmé, že toto oznámenie o trvaní ďalšieho zamestnávania žalobcu v spoločnosti žalovaného bolo právnej zástupkyňi žalovaného doručené dňa 15.10.2010.

20. V zmysle ustálenej judikatúry (R 24/1996) požiadavka zamestnanca, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, nie je splnená, aj zamestnanec podal žalobu na súde žalobu len o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nahradzuje len taká žaloba, v ktorej zamestnanec uplatnil nielen neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ale aj náhradu mzdy v zmysle ust. § 79 ZP.

a. Oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ po neplatnom skončení pracovného pomeru naďalej zamestnával, je jednostranným právnym úkonom, zamestnanca, adresovaným zamestnávateľovi, ktorý na svoju platnosť nevyžaduje písomnú formu. Prejav vôle zamestnanca môže byť uskutočnený konaním alebo opomenutím, môže sa tak stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel zamestnanec prejavovať. Pričom zamestnanec môže zamestnávateľovi oznámiť, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával kedykoľvek po

tom, čo s ním zamestnávateľ neplatne skončí pracovný pomer, však do rozhodnutia súdu, ktorým bolo konanie o žalobe pre neplatnosť skončenia pracovného pomeru ukončené zamestnanec môže svoje stanovisko, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával aj zmeniť. Z hľadiska § 79 ods. 1 a 3 ZP je rozhodné aké svoje stanovisko o tom, že trvá alebo netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, oznámil zamestnávateľovi v dobe vyhlásenia súdneho rozhodnutia o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru (Rozhodnutie NS ČR 21 Cdo 2905/2000).

21. Podľa výpočtov žalovaného, priemerný hodinový zárobok žalobcu pre pracovnoprávne účely podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce zisťovaním zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období nebolo možné, nakoľko v rozhodujúcom období bol práceneschopný, a to od 5.12.2008 do 17.11.2009 z toho dôvodu vyčíslil žalovaný pravdepodobný priemerný zárobok, podľa ustanovenia § 134 ods. 3 Zákonníka práce vo výške 2,23 eur za hodinu výpočtom 1,94 eur na hodinu + 15 % prémie 0,29 eur, podľa dodatku č. 5 k pracovnej zmluve zo dňa 31.12.2008 sa zmluvné strany, žalovaný a žalobca, dohodli na zmene pracovnej zmluvy na platových podmienkach s určením 1,94 eur za hodinu + 15 % prémie s účinnosťou od 1.1.2009.

22. Rozhodnutím zo dňa 20.12.2012 Sociálna poisťovňa zamietla žiadosť žalobcu o zvýšenie invalidného dôchodku, pričom podľa odborného posudku zo dňa 27.11.2012 u žalobcu bola konštatovaná miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 45 % a invalidita vznikla v dôsledku choroby.

23. Žalobca uplatnil okrem náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru aj nemajetkovú škodu, ktorú pôvodne odôvodnil pretrvávajúcou psychickou traumou u žalobcu ako zamestnanca pri domáhaní sa základných ústavných práv v rámci dokazovania, že zamestnávateľ bol schopný sfaľšovať podpis zamestnanca, keď sa dozvedel, že je invalidný a mal mu prideliť primeranú prácu, ktorú neskôr doplnil, že mu v priebehu konania žalovaný neumožnil pracovať, preto za každý rok požadoval 1.000 eur titulom nemajetkovej ujmy, takto spôsobenej žalovaným.

24. Majetkovú škodu zdôvodnil ako škodu vzniknutú cestovným, poštovným, stravnými lístkami, administratívnymi nákladmi v rámci dokazovania a zastupovania, vymáhanie a domáhanie sa práv na sociálnej zdravotnej poisťovni a podanie trestného oznámenia, ktoré bolo - prijaté - doručené súdu dňa 10.1.2014.

25. Podľa mzdového listu zamestnávateľa V.. P. A. - F. Q..P..K. - Y., žalobca mal za mesiace november 2012 základnú mzdu 312,30 eur a december 280,50 eur. Za rok 2013 základnú mzdu za 12 mesiacov spolu 3.536 eur.

26. Podľa vyjadrenia Sociálnej poisťovne zo dňa 26.11.2013 v súvislosti so žiadosťou žalobcu týkajúcej sa dočasnej neschopnosti v období od 24.10.2011 od 21.10.2012, mu Sociálna poisťovňa odpovedala, že bolo zistené, že v súvislosti s predmetnou dočasnou práceneschopnosťou si ešte v roku 2011 uplatnil nárok na nemocenské z povinného nemocenského poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby. Nemocenské mu bolo z tohto poistného vzťahu priznané za celé obdobie aj vyplatené. Vzhľadom na neskoršie zmeny potom súvisiace s neplatnosťou pracovného pomeru a náhradou mzdy, sociálna poisťovňa odpovedala žalobcovi, že pre vznik nároku na nemocenské z povinného poisteníach zamestnanca je potrebné, aby bola uskutočnená oprava údajov evidovaných Sociálnej poisťovni.

27. Sociálna poisťovňa pobočka Veľký Krtíš dňa 2.12.2013 vydala rozhodnutie, ktorým prerušila konanie vo veci nároku na nemocenské, ktoré si uplatnil žalobca pri dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej dňa 24.10.2011.

28. Podľa potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti č. Q., bol žalobca práceneschopný od 24.10.2011.

29. Podľa potvrdenia o ukončení podnikania zo dňa 4.7.2012 Obvodného úradu Veľký Krtíš, odbor živnostenského podnikania, žalobcovi bolo vydané potvrdenie o vykonávaní podnikania od 26.4.2010 do 5.7.2012.

30. Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 30.10.2012, žalobca ako zamestnanec uzatvoril so subjektom V. P. A. - F., pracovnú zmluvu s nástupom do práce od 1.11.2012. Pracovné zaradenie žalobcu bolo dohodnuté technicko - administratívny pracovník, s miestom výkonu práce vo Veľkom Krtíši, pracovný pomer bol dohodnutý na dobu určitú od 1.11.2012 do 31.12.2014 s dohodnutou hrubou mzdou 327 eur mesačne.

31. Žalobca predložil mzdové listy za roky 2009, 2010, 2011, ktoré mal vypracované prostredníctvom počítačového programu na druh zamestnania bežných zamestnanec s osemhodinovým pracovným časom, v zmysle ktorého by hrubá mzda predstavovala podľa tohto počítačového programu v roku 2011 - 454,96 eur, v roku 2010- 428,83 eur, od roku 2009 - 409, 42 eur.

32. Sociálna poisťovňa, podaním zo dňa 21.2.2014 súdu oznámila, že dočasná pracovná neschopnosť v žalobcu trvala od 24.10.2011 dňa 21.10.2012.

33. Žalovaný taktiež súdu predložil mzdový list za obdobie od novembra 2009 do decembra 2009, v zmysle ktorého hrubá mzda žalobcu predstavovala v decembri sumu 384,68 eur. Podľa tohto informačného mzdového systému žalovaného, pokiaľ by žalobca bol pracoval v roku 2010, jeho hrubá mzda by predstavovala mesačne sumu 369,24 eur, v roku 2011 mesačne 380,40 eur, v roku 2012 mesačne 392,60, v roku 2013 - 405,24 eur.

34. Žalovaný súdu predložil výzvu na okamžitý nástup do zamestnania zo dňa 16.12.2013, ktorá bola žalobcovi doručená dňa 16.12.2013.

35. Žalobca súdu predložil svoju odpoveď zamestnávateľovi (č.l. 174), že výzvu nemôže realizovať, nakoľko zo strany zamestnávateľa neboli odstránené zákonné prekážky, ktoré mu bránia k nástupu do zamestnania. A to, ako zamestnávateľ voči Sociálnej poisťovni vo Veľkom Krtíši, splnil svoju povinnosť za jeho osobu ako zamestnanca. V sociálnej poisťovni vo Veľkom Krtíši nebola zrušená odhláška zamestnanca na základe neplatného ukončenia pracovného pomeru zo dňa 16.11.2000.

36. Na základe takto zisteného skutkového stavu veci súd právne uzatvára:

37. Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len 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.

38. 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 nahradit' mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

39. Podľa § 101 Zákonníka práce, zamestnanec, ktorý počas nepretržitého trvania pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na jej pomernú časť, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas celého kalendárneho roka. Za odpracovaný deň sa považuje deň, v ktorom zamestnanec odpracoval prevažnú časť svojej zmeny. Časti zmien odpracované v rôznych dňoch sa nesčítajú.

40. 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.

41. 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.

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

43. 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.

44. Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

45. 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) <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523120'&ucin-k-dni='16.11.2009'>, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%252385'&ucin-k-dni='16.11.2009'>, 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.

46. 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 štvrtrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrtrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrtrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523118'&ucin-k-dni='16.11.2009'> sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrtrokov. 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.

47. Podľa § 134 ods. 10 Zákonníka práce, ustanovenia odsekov 1 až 9 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%2523134'&ucin-k-dni='16.11.2009'> platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

48. Podľa § 134 ods. 11 Zákonníka práce, podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve.

49. 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.

50. Podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 <aspi://module='ASPI'&link='311/2001 Z.z.%252363'&ucin-

k-dni='16.11.2009'> ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. Ak pracovný pomer zamestnanca trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

51. Ustanovenie § 134 Zákonníka práce podrobne upravuje spôsob určenia priemerného zárobku. Pri jeho výpočte sa vychádza z hrubej mzdy zúčtovanej na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období (odsek 1). Rozhodujúcim obdobím je v zásade predchádzajúci kalendárny štvrtrok. Iba ak zamestnanec neodpracoval v rozhodujúcom období aspoň 22 dní alebo 170 hodín, použije sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa takisto zistí z hrubej mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, prípadne z hrubej mzdy, ktorú by zrejme dosiahol (odsek 3).

52. V zmysle § 11 zák. č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len OZ), má fyzická osoba právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena, prejavov osobnej povahy.

53. Podľa § 13 ods. 1 OZ, fyzická osoba má právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jeho osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby mu bolo dané primerané zadosťučinenie.

54. Podľa § 13 ods. 2 OZ, pokiaľ by sa nezdalo postačujúce zadosťučinenie podľa odseku 1 najmä preto, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby alebo jeho vážnosť v spoločnosti, má fyzická osoba tiež právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

55. 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.

56. Podľa § 3 Nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. v znení účinnom v roku 2011, výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba európskej centrálnej banky platná 1. dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

57. Podľa § 3 ods. 2 Nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z., ak sa počas trvania omeškania v mene základná úroková sadzba európskej centrálnej banky a ak je to pre veriteľa výhodnejšie, výška úrokov z omeškania je o 7 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba európskej centrálnej banky platná prvému dňu príslušného kalendárneho polroka, v ktorom trvá omeškanie; táto základná úroková sadzba európskej centrálnej banky sa použije počas celého polroka.

58. Ak k omeškaniu dlžníka so zaplatením dlžnej sumy došlo v čase od 1. februára 2013 do 7. mája 2013 bola najvyššia prípustná výška úrokov z omeškania v občianskoprávných veciach stanovená na 5,75%. Od 1. februára 2013 došlo k legislatívnej zmene <<http://www.najpravo.sk/clanky/uroky-z-omeskania-od-1-februara-2013.html>> ustanovenia § 3 nariadenia vlády č. 87/1995 Z. z., ktorou sa znížil počet percentuálnych bodov na stanovenie zákonnej výšky úrokov z omeškania z 8 na 5. Od 8. mája 2013 došlo k zníženiu na úroveň 5,5 % a od 12.11.2013 na 5,25 %.

59. Rozsudkom Okresného súdu Prešov zo dňa 24.11.2011 spisovej značky 12C 266/2009 bolo určené, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 16.11.2009 je neplatná, ak pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným trvá. Rozsudok v tejto časti nadobudol právoplatnosť dňa 16. 4. 2013.

60. V zmysle § 79 Zákonníka práce v účinnom znení, zamestnancovi patrí náhrada mzdy 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.

61. Predmetom uplatneného nároku zo strany žalobcu po čiastočne právoplatnom rozhodnutí rozsudkom zo dňa 22.4.2014 č.k. 12C 115/2013/75, uplatnený nárok na náhradu mzdy a úrok z omeškania od

17.11.2009 do 4.11.2011 (celkovo si uplatňoval náhradu mzdy za 49 mesiacov úspešný bol keď súd priznal náhradu od 21.10.2012 do 18.12.2013, teda 13 mesiacov rozsudkom na č.l. 75).

62. Žalobou doručenou súdu dňa 22.12.2009 sa žalobca domáhal určenia neplatnosti skončenia právoplatného pomeru dohodou zo dňa 16.11.2009, a ďalších nárokov (náhrady mzdy, zaplataenia odvodových povinností, odchodného a odstúpného), a až v priebehu konania na pojednávaní konanom dňa 3.11.2011 v prednese zmeny návrhu zástupkyňa žalobcu uviedla, že žalobca trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Po vyjadrenom právnom závere súdu druhej inštancie od 15.10.2010.

63. Teda pokiaľ bola uplatnená náhrada mzdy za obdobie od 17.11.2009, túto mohol súd priznať až od 15.10.2010, kedy bez pochybností bolo možné na základe prejavu vôle žalobcu uzavrieť, že trvá na ďalšom zamestnávaní v zmysle ustanovenia § 79 Zákonníka práce.

64. Žalobca v priebehu konania neprodukoval žiadne tvrdenia a následne ani dôkazy, že by zamestnávateľovi pred týmto skorším termínom oznámil aspoň ústne, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Súd pri tom opakovane poučoval zástupkyňu žalobcu v zmysle ustanovení § 120 ods. 1 a § 120 ods. 4 O.s.p., súčasne bola oboznámená o možnosti požiadať o poskytnutie právnej pomoci, v zmysle ustanovenia § 30 O.s.p..

65. Pri posudzovaní výšky náhrady mzdy súd vychádzal z ustanovenia § 134 a 135 Zákonníka práce, v danom prípade pracovný pomer skončil dňa 16.11.2009 rozhodujúcim obdobím, by bol preto kalendárny štvrtrok od 1. 7. 2009 do 30. 9. 2009, žalobca však v rozhodujúcom v období na zistenie priemerného zárobku bol práceneschopný a to od 5. 12. 2008 do 17. 11. 2009.

66. Žalovaný následne súdu predložil (č. listu spisu 10) pravdepodobný priemerný hodinový zárobok vo výške 2,23 eura na hodinu pozostávajúci z vyčíslenia 1,94 eur na hodinu + 15 % prémie 0,29 eur z mysle dodatku č. 5 k pracovnej zmluve zo dňa 31. 12. 2008 v zmysle, ktorého potvrdil, že zmluvné strany sa dohodli, že bod č. 3 písm. e/ pracovnej zmluvy zo dňa 31. 8. 2000 sa zruší a nahradí cenovým bodom kde sa zmluvné strany dohodli na platobných podmienkach T 5, ST.N.PR.:2, 1,94 eur /hodina + 15 % prémie, s účinnosťou od 1. 1. 2009.

67. Podľa predložených mzdových listov žalovaným z jeho informačného systému k výpočtu mzdy za rok 2011, žalobca by dosahoval pravdepodobný zárobok v hrubej mzde 380,40 euro mesačne.

68. V danom prípade by teda žalobcovi mala patriť náhrada mzdy vo výške 369,24 eur mesačne za rok 2010, 380,40 euro mesačne za rok 2011 (keďže súd druhej inštancie mal za to, že na ďalšom zamestnávaní žalobca trval až od 15.10.2010). Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobca bol práceneschopný od 24. 10. 2011 do 21. 10. 2012. Pričom o náhrade mzdy súd rozsudkom zo dňa 22.4.2014 rozhodol za obdobie od 21.12.2012 kedy skončila práceneschopnosť žalobcu (pri práceneschopnosti náhrady mzdy nepatrí (viď zdôvodnenie rozsudku zo dňa 22.4.2014) .

69. Súd preto priznal žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od 15.10.2010 do 4.11.2011 následne bol práceneschopný a od 21. 10. 2012 do 18. 12. 2013 t. j. do dňa nasledujúceho po dni kedy obdržal žalobca výzvu k okamžitému nástupu do zamestnania už priznané rozsudkom č.k. 12C 115/2013-75 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Prešove č.k. CoPr/5/2014 - 131 . Vo výške pravdepodobného zárobku, podľa informačného mzdového systému žalovaného (čl. 66), za 1 mesiaca október 2010 (369,24 :2 = 184,62 eur), a následne za november 2010 - 369,24 eur, december 2010 - 369,24 eur, január 2011 až október 2011 v sume 380,40 eur, a 4 dni november 2011v sume 34,58 eur.) spolu 4.759,68 eur, k tomu úrok z omeškania 9 % ročne z toho ktorého mesiaca splatnosti mzdy do zaplataenia.

70. Na základe uvedeného preto súd vyhovel žalobe v časti o zaplataenie náhrady mzdy spolu s úrokom z omeškania určeným v súlade s ustanovením § 3 Nariadenia vlády č. 87/1995 Z.z. odo dňa od konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, nakoľko v pracovnej zmluve sa nedohodlo inak.

71. Čo sa týka časti uplatneného nároku titulom nemajetkovej ujmy zo strany žalobcu, v danom prípade súd žalobu zamietol majúc za to, že dostatočnú satisfakciu poskytuje priznaná náhrada mzdy za nesprávne konanie žalovaného. Išlo by tak o duplicitné priznanie finančnej satisfakcie.

72. Navyše zo strany žalobcu (aj keď súd poskytol dostatok času na argumentáciu a prednesenie návrhov na dokazovanie) neboli prednesené tvrdenia a ani unesené dôkazné bremeno s riadnym zdôvodnením akého zásahu sa mal žalovaný do akej osobnostnej sféry žalobcu dopustiť.

73. Žalovaného

74. Pokiaľ žalobca argumentoval to, že samotné súdne konanie mu spôsobilo starosti a nepáčil sa mu postoj žalovaného tu súd poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 30 Cdo 137/2007, zo dňa 5. 3. 2008 v zmysle, ktorého právnej vety bolo vedené: " Nelze vyloučit možnost zásahu do osobnostních práv písemným podáním v občanském soudním řízení (a odůvodněnost sankcí podle ustanovení § 13 obč. zák.), avšak jen v případě excesu osoby, která by se takového zásahu do osobnostních práv dotčené fyzické osoby dopustila. Je nepochybné, že o exces v těchto případech může jít tehdy, pokud jedna ze stran sporu bez vztahu k předmětu řízení nedůvodně osočí jiného účastníka z nečestného jednání, označí jej hanlivě nebo se jiným způsobem dotkne jeho práva na ochranu cti a vážnosti.

75. Kritériem je proto vždy posouzení, zda tvrzený zásah je třeba v konkrétním případě ještě podřadit pod kategorii plnění zákonem stanovených povinností, resp. výkonu zákonem předpokládaných oprávnění, nebo zda se již jedná o exces z takovýchto možností. V případě úkonů osob zúčastněných na soudním jednání je prvním z kritérií pro posouzení této otázky to, zda předmětný zásah bezprostředně spočíval v realizaci jejich procesních práv a povinností. Z tohoto zorného úhlu je třeba vážit i případné užití eventuálních expresivních výrazů. Určujícím tak v tomto případě je zvážení obsahu příslušného sdělení a jeho vztahu k projednávanému předmětu řízení a současně i míry jeho akceptovatelnosti v rámci něho volených výrazů.

76. Takýto exces zo strany žalovaného súd v priebehu konania nemal preukázaný a zo strany žalobcu ani neboli prednesené návrhy na vykonanie dokazovania v tomto smere, žalobca sám osobne sa nezúčastnil ani jedného pojednávania, pričom práve jeho výpoveď by zrejme konkretizovala v akom smere sa cíti konaním žalovaného dotknutý ktorej stránky svojej osobnosti, aby tak bolo možné konanie subsumovať pod danú právnu normu a následne rozhodnúť objektívne aj o výške nemajetkovej ujmy. Len na základe tvrdenia žalobcu v písomných vyjadrenia súd nemohol priznať náhradu za nemajetkovú ujmu. Napokon žalobca si ju uplatňoval na tom skutkovom základe, že trápenie mu spôsobilo dlhé súdne konanie (za každý rok konania požadoval 1000 eur). Dĺžku súdneho konania však ovplyvnilo viacero faktorov jednak vyťaženosť súdu, konanie samotného zástupcu žalobcu, ktorý predkladal vyjadrenia priamo na pojednávaní bez poskytnutia možnosti žalovanému respektíve jeho právnej zástupkyne pred pojednávaním oboznámi sa s vyjadrením, časté zmeny žalobného návrhu, napokon pojednávania vytýčené dňa 26. 4. 2016 a dňa 25. 8. 2016 boli odročené z dôvodu práceneschopnosti na strane právnej zástupkyne žalobcu. Z týchto dôvodov súd nárok uplatňovaný titulom náhrady nemajetkovej ujmy zamietol v celom rozsahu.

77. Čo sa týka určenia skončenia pracovného pomeru ku dňu 31.5.2014 okrem toho, že súd poukazuje na ustanovenia Zákonníka práce, ktoré presne upravujú spôsoby ukončenia pracovného pomeru medzi účastníkmi a vzhľadom na vyjadrený právny záver súdu druhej inštancie súd vyhovel tomuto návrhu zo strany žalobcu nakoľko tento akceptoval aj žalovaný a, keďže toto nebolo medzi stranami sporné súd vyhovel takémuto výroku.

78. Žalobca síce na poslednom pojednávaní prostredníctvom právnej zástupkyne žiadal, aby súd určil skončenie pracovného pomeru ku dňu 15. 3. 2016, prednesenej v zmene návrhu však súd nevyhovel z dôvodu hospodárnosti nakoľko opätovne by bolo potrebné odročiť pojednávanie, tak aby mal možnosť prípravy na pojednávanie o zmenenom návrhu žalovaný.

79. Pre úplnosť súd poukazuje na to, že náhrada mzdy, ktorá zamestnancovi patrí z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru je vyvolaná tým, že zamestnávateľ po neplatnom rozviazaní pracovného pomeru v danom prípade neplatnou dohodou o skončení pracovného pomeru prestal prideľovať zamestnancovi prácu, podľa pracovnej zmluvy. Vo všeobecnosti zamestnanec trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával a prideľoval mu prácu podľa pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ je povinný v takých prípadoch ak mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával poskytnúť náhradu mzdy až do doby kedy zamestnancovi umožní reálne pokračovať v práci, alebo dôjde k platnému rozviazaniu z pracovného pomeru v danom prípade zamestnávateľ vyzval žalobcu, čo mal

súd preukázané a žalobca to ani nepopieral, listom zo dňa 16. 2. 2013 (č.l.sp. 175 ). Žalobca mu na to odpovedal, k že nemôže nastúpiť do práce z toho dôvodu, že nie je v registri poistencov sociálnej poisťovne. Súd má však zato, že pre podmienky riadneho nástupu do práce tento dôvod neobstojí a zmeny v registri poistencov pokoj nemohli byť vyriešená aj v čase (trebárs ten istý deň), kedy by žalobca sa dostavil na pracovisko.

80. Ďalej žalobca súdu predkladal do spisu rovnopisy žiadostí adresované žalovanému, aby doplatil odvody za jeho osobu a poistné, aj, keď uvedené je bez právneho významu k prejednávanej veci je potrebné pre úplnosť uviesť, že mzdou sa rozumie vždy mzda pred zrazením preddavku na daň a povinných odvodov podľa § 131 ods. 1 Zákonníka práce takzvaná hrubá mzda. Následne podľa § 134 Zákonníka práce sa z tejto mzdy zisťuje priemerný alebo pravdepodobný zárobok pre potreby náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru teda tiež z takzvanej hrubej mzdy. Následne potom logicky z toho vyplýva, že tieto povinné odvody a poistné si dopláca z tejto náhrady mzdy (ktorá bola poskytnutá z takzvanej hrubej mzdy) sám zamestnanec.

81. Pokiaľ ide o sumu 970 eur súd má zato že podľa obsahu z čoho táto pozostáva ide o trovy konania o ktorých bude rozhodnuté podľa nižšie citovaných ustanovení.

82. Podľa § 251 zák. č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku, trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva.

83. Podľa § 255 ods. 1, 2 zák. č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku, súd prizná strane náhradu trov konania, podľa pomeru jej úspechu vo veci. Ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

84. Podľa § 262 ods. 1, 2 zák. č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku, o nároku náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

85. V danej právnej veci v spojení s vecou 12 C 266/2009 súd rozhodol o trovách konania tak, že žalobca mal vo vzťahu k žalovanému nárok na trovy konania, kde bol plne úspešný vo vzťahu k určaniu neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru v rozsahu 100 % trov konania, vo vzťahu k nároku, ku ktorým si uplatňoval náhradu mzdy žalobca požadoval náhradu mzdy vo výške (č.l.sp. 70) 18.620 eur, úspešný bol v časti 5637,22 eur priznanej rozsudkom zo dňa 22.4.2014 + úroku z omeškania a v časti rozhodnutej aj v tomto rozsudku vo výške 4.759,68 a eur čo spolu predstavuje sumu 10.396,90 eur žalobca bol teda úspešný v rozsahu 57 % a neúspešný v rozsahu 43 % rozdiel predstavuje 14 % v prospech žalobcu.

86. Vo vzťahu k nároku uplatňovaného titulom nemajetkovej ujmy bolo v plnom rozsahu úspešný a žalovaný preto mu súd priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 % a naopak vo vzťahu k určaniu skončenia pracovného pomeru bol plne úspešný žalobca preto mu súd priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

87. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Prešov.

Podľa § 359 CSP odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané.

Podľa § 363 CSP v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Podľa § 365 ods. 1 CSP 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.

Podľa § 365 ods. 2 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.

Podľa § 365 ods. 3 CSP Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania. Ak žalovaný nespĺní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa exekučného poriadku.