

Súd: Krajský súd Nitra
Spisová značka: 5CoPr/4/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 4613206762
Dátum vydania rozhodnutia: 27. 09. 2017
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Vladimír Pribula
ECLI: ECLI:SK:KSNR:2017:4613206762.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Nitre v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Pribulu a sudcov JUDr. Renáty Pátrovičovej a JUDr. Borisa Minksa v právnej veci žalobcu: DALITRANS, s. r. o., so sídlom Veľké Bierovce 266, IČO: 36 298 883, zastúpený JUDr. Vierou Novákovou, advokátkou so sídlom Banská Bystrica, Janka Kráľa 7, proti žalovanému: M. C., nar. XX. XX. XXXX, bytom E., D. B. XXXX/XX, zastúpený JUDr. Margitou Kytárovou, advokátkou so sídlom Topoľčany, Sv. Cyrila a Metoda 4595/18, o vzájomnom návrhu žalovaného o náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Topoľčany zo dňa 4. apríla 2016, č. k. 5Cpr/2/2013-183, takto

r o z h o d o l :

Odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie **p o t v r d z u j e**.

Žalovanému **p r i z n á v a** nárok na náhradu trov odvolacieho konania v celom rozsahu.

o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Topoľčany (do 30.6.2016 ako súd prvého stupňa v zmysle § 9 ods.1 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok, ďalej len „OSP“ a od 1.7.2016 ako súd prvej inštancie v zmysle § 12 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, ďalej len „CSP“) rozsudkom zo dňa 04. 04. 2016, č. k. 5Cpr/2/2013-183, rozhodol, že navrhovateľ (ďalej len „žalobca“ v zmysle § 60 CSP) je povinný zaplatiť odporcovi (ďalej len „žalovanému“ v zmysle § 60 CSP) sumu 204 eur s 5,50 % úrokom z omeškania ročne od 30. 10. 2013 do zaplatenia, náhradu trov konania v sume 78 eur a náhradu trov právneho zastúpenia v sume 663,09 eura do rúk právnej zástupkyne žalovaného JUDr. Margity Kytarovej, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

2. Rozhodnutie vo veci samej právne odôvodnil s poukazom na § 109 ods. 3, § 134 ods. 1, 2, 4 Zákonníka práce a § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka.

3. V odôvodnení rozhodnutia poukázal na to, že žalobca sa podanou žalobou proti žalovanému domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 14. 05. 2013 dané žalovaným podľa § 69 Zákonníka práce a určenia, že pracovný pomer skončil dohodou dňa 14. 05. 2013. Žalobu zdôvodnil tým, že žalovaný ako zamestnanec so žalobcom ako zamestnávateľom uzatvoril dňa 29. 11. 2012 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Žalovaný pracoval na pozícii vodič motorového vozidla pre vnútroštátnu cestnú dopravu + ČR. Dňa 14. 05. 2013 žalobca prevzal zásielku, ktorá obsahovala list označený ako "Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca" podľa § 69 Zákonníka práce, na základe ktorého žalovaný skočil so žalobcom pracovný pomer z dôvodu, že mu za mesiac marec 2013 neboli vyplatené tzv. diéty v sume 117,80 eura, ktoré odôvodnil odkazom na § 69 ods. 1 písm. b) ZP. Okamžité skončenie pracovného pomeru žalovaného považuje žalobca za neplatné z dôvodu, že žalovaný ho odôvodnil tým, že mu neboli za mesiac marec 2013 vyplatené cestovné náhrady vo výške 117,80 eura, pričom žalobca ako zamestnávateľ vypláca stravné v zmysle § 13 ods. 1 - 4

v spojení s ust. § 14 zák. č. 283/2002 Z. z. o cestných náhradách, pre výpočet ktorého má žalobca certifikovaný program. Stravné v mesiaci marec 2013 bolo na základe záznamu o prevádzke vozidla nákladnej dopravy vypočítané v zmysle uvedených zákonných ustanovení. Z takto vyčíslenej výšky stravného však bola zrazená časť vo výške 117,80 eura, pretože žalovaný spôsobil žalobcovi dňa 27. 03. 2013 škodu, keď pri pracovnej ceste zišiel pri strete s protiidúcim vozidlom do priekopy pri obci G.. Došlo k poškodeniu ťahača TN XXX DM, návesu TN XXX YG a motorové vozidlo sa stalo nepojazdným. Žalobca ako zamestnávateľ prerokoval so žalovaným ako zamestnancom škodu a zamestnanec súhlasil s vykonaním zrážok zo mzdy v zmysle § 131 ods. 3 ZP. Keďže žalobcovi vznikla škoda, pristúpil k vykonaniu zrážok zo mzdy, resp. k vzájomnému započítaniu pohľadávok. Časť škody, ktorá vznikla si žalobca započítal s nárokom žalovaného na náhradu cestovných výdavkov, v dôsledku čoho nárok žalovaného na ich zaplatenie zanikol. Stravné a vreckové nie sú súčasťou mzdy, uvedené stravné sa nezohľadňuje ani pri výpočte výšky priemerného mesačného zárobku ani napr. pri určovaní výživného na dieťa, ani sa na neho nevzťahujú obmedzenia uvedené v § 131 ZP, pretože sa týka zrážok zo mzdy. Je možné aplikovať ustanovenia OZ o vzájomnom započítaní pohľadávok a záväzkov. Žalovaný od 26. 04. 2013 až 10. 05. 2013 bol práceneschopný, od 10. 05. 2013 však do práce nenastúpil aj napriek výzve zamestnávateľa. Žalobca sa snažil skontaktovať so žalovaným za účelom uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru, pretože netrval na tom, aby žalovaný u neho pracoval, avšak bezúspešne. Vzájomnú žalobu žalovaného žiadal ako nedôvodnú zamietnuť.

4. Žalovaný s podanou žalobou nesúhlasil a vzájomnou žalobou sa domáhal náhrady mzdy vo výške 1 425,32 eura, a to za stravné 117,80 eura, ktoré bolo splatné dňa 15. 04. 2013, náhradu mzdy vo výške 1 307,52 eura v zmysle § 69 ods. 4 ZP a náhradu za nevyčerpanú dovolenku s príslušným úrokom z omeškania 5,50 % ročne od 30. 10. 2013 do zaplatenia. Po vyčíslení priemerného zárobku žalovaného a uvedení zostatku nevyčerpanej dovolenky, žalovaný sa podaním zo dňa 28. 04. 2014 domáhal vzájomnou žalobou od žalobcu zaplatenia stravného vo výške 117,80 eura, náhrady mzdy podľa § 69 ods. 4 ZP vo výške 986,02 eura a náhrady za dovolenku, ktorú si ku dňu skončenia pracovného pomeru žalovaný ako zamestnanec nemohol vyčerpať v počte 9 dní (vo finančnom vyjadrení 204 eur), čo spolu predstavuje sumu 1 307,82 eura a nad túto sumu do sumy pôvodne uplatnenej vzájomným návrhom zo dňa 30. 10. 2013 teda vo výške 117,50 eura spolu s úrokmi z omeškania k tejto istine prislúchajúcimi zobral vzájomný návrh späť.

5. V písomnom vyjadrení k žalobe žalovaný uviedol, že splatnosť mzdy a súvisiacich nárokov - vrátane stravného bola 15. deň nasledujúceho mesiaca, vyplácaním na účet zamestnanca. Žalobca žalovanému cestovné náhrady za mesiac marec 2013 v sume 117,80 eura nevyplatil v termíne splatnosti. Žalovaný nespochybňuje že dňa 27. 03. 2013 došlo pri pracovnej ceste k škodovej udalosti na ťahači a návese žalobcu a nespochybňuje ani právo žalobcu na náhradu škody v rozsahu jeho zodpovednosti. Škodovú udalosť s ním zamestnávateľ v zastúpení p. A. C. prerokoval dňa 02. 04. 2013, spísali o tom zápis, kópiu z neho mu zamestnávateľ odovzdal až 26. 06. 2013 s dopísaným textom. Ani prerokovanie nezakladá právo žalobcu na nevyplatenie finančných nárokov z pracovného pomeru v lehote splatnosti, ktoré bolo dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru. V čase prerokovania škodovej udalosti dňa 02. 04. 2013 žalobca nemal škodu vyčíslenú. Škoda bola vyčíslená až dňa 20. 05. 2013 - vnútro podniková faktúra D2013/113 je z 20. 05. 2013, splatná 19. 06. 2013. Ak by boli splnené aj ostatné podmienky, tak najskôr až dňom 19. 06. 2013 resp. 20. 06. 2013 by si mohol žalobca započítať pohľadávku na náhradu škody proti žalovanému. Žalovaný namieta zápis zo dňa 02. 04. 2013 ako sporný, pretože kópia zápisu nie je identická s textom zápisu, ktorý on dňa 02. 04. 2013 podpísal.

6. Súd vo veci rozhodol rozsudkom č. k. 5Cpr/2/2013-125 zo dňa 19. 05. 2014 tak, že zamietol žalobu žalobcu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru dané žalovaným a o určení, že pracovný pomer skončil dohodou dňa 14. 05. 2013. Žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanému sumu 1 307,82 eura s 5,50 % úrokom z omeškania ročne od 30. 10. 2013 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Ďalej mu uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania v sume 78 eur a náhradu trov právneho zastúpenia v sume 544,21 eura do rúk právnej zástupkyne žalovaného, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. V časti nad sumu 1 307,82 eura do sumy 1 425,32 eura, t. j. 117,50 eura s úrokmi z omeškania súd konanie zastavil. Proti tomuto rozsudku podal žalobca odvolanie a Krajský súd v Nitre rozsudkom č. k. 5CoPr/5/2014-153 zo dňa 24. 06. 2015 rozsudok súdu prvej inštancie v časti o zamietnutí žaloby žalobcu potvrdil. V časti týkajúcej sa výroku o povinnosti žalobcu zaplatiť žalovanému sumu 1 307,82 eur s príslušenstvom napadnutý rozsudok zmenil tak, že žalobca je povinný zaplatiť žalovanému sumu 1 103,82 eura s 5,50 % úrokom z omeškania ročne od 30. 10. 2013

do zaplata, v lehote do troch dní od právoplatnosti rozsudku. V ostatnej vyhovujúcej časti výroku nad sumu 1 103,82 eur s príslušenstvom ako aj v časti o výroku o trovách konania napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie.

7. Súd prvej inštancie pojednával v neprítomnosti žalobcu a jeho právneho zástupcu, ako aj žalovaného, ktorí sa na pojednávanie nedostavili, avšak sa ospravedlnili. Žalobca, jeho právny zástupca a žalovaný sa na pojednávanie dňa 4.4.2016 nedostavili, ospravedlnili sa, preto súd prejednal vec v ich neprítomnosti, prihliadnuc na obsah spisu a vykonané dokazovanie.

8. Po doplnení dokazovania v intenciách uznesenia odvolacieho súdu zistil, že žalovaný ako zamestnanec so žalobcom ako zamestnávateľom uzatvorili dňa 29. 11. 2012 Pracovnú zmluvu, na základe ktorej bol dohodnutý pracovný pomer na dobu neurčitú so vznikom dňa 30. 11. 2012. V zmysle zmluvy bol dohodnutý druh práce žalovaného - vodič motorového vozidla pre vnútroštátnu nákladnú cestnú dopravu +ČR. Podľa ods. 2, vodič bude vykonávať prevažne práce spočívajúce v riadení motorových vozidiel na území Slovenskej republiky na základe pokynu nadriadeného, ktorý vodiča vyšle na pracovnú cestu, na základe pokynov nadriadeného efektívne a bez zbytočného odkladu vykonávať všetky úkony spojené s funkciou vodiča a starať sa o bežnú údržbu vozidla. Listom nazvaným „Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca podľa § 69 Zákonníka práce“ zo dňa 13. 05. 2013 žalovaný so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu, že za mesiac marec 2013 bola splatná mzda do 15. apríla 2013 a za mesiac marec 2013 mu mzda, resp. mzdový nárok tzv. diéty (v zmysle zákona o cestovných náhradách a dojednané v pracovnej zmluve v časti 3 bod 4) neboli vyplatené v jej plnej výške, resp. vôbec, a to ani k dnešnému dňu, v sume 117,80 eura t. j. do 15. dní po uplynutí ich splatnosti, a to s poukazom na § 69 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce s tým, že pracovný pomer sa končí dňom 13. 05. 2013. Z Oznámenia žalobcu v spojení s výzvou zo dňa 31. 05. 2013 adresovanej žalovanému vyplýva, že považuje okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré mu bolo doručené dňa 14. 05. 2013, za neplatné, pretože časť vo výške 117,80 eura titulom nároku na cestovné náhrady nebola vyplatená z dôvodu, že zamestnávateľ pristúpil k zrážkam zo mzdy, tak ako boli dohodnuté v zápise zo dňa 02. 04. 2013. Keďže žalovaný nenastúpil do práce, eviduje neospravedlnenú absenciu v práci, a to od 11. 05. 2013 a nemá záujem o to, aby naďalej pracoval v ich spoločnosti a predložil žalovanému dohodu o skončení pracovného pomeru. Toto oznámenie žalobca odovzdal žalovanému do vlastných rúk až dňa 26. 06. 2013. Zo mzdových listov žalovaného, vyjadrenia žalobcu zo dňa 27. 03. 2014 a potvrdenia zostatku dovolenky zo dňa 28. 03. 2014 vyplýva, že za január 2013 mal žalovaný hrubú mzdu 475,24 eura, odpracovaných hodín 184, za február mal hrubú mzdu 475,24 eura a 160 hodín, za marec 2013 mal hrubú mzdu 500,24 eura a 168 hod., priemerný hodinový zárobok predstavuje sumu 2,83 eura a priemerný počet odpracovaných hodín - 174 hod. za mesiac, priemerná mesačná mzda žalovaného predstavuje sumu 493,01 eura, priemerný zárobok za výpovednú dobu dvoch mesiacov predstavuje 2 x 493,01 eur = 986,03 eura. K 14. 05. 2013 mal žalovaný nárok na dovolenku v trvaní 7,5 dňa za rok 2013 a zostatok dovolenky za rok 2012 vo výške 1,5 dňa, t. j. spolu 9 dní. Podľa vyjadrenia žalobcu, žalobca žalovanému krátil dovolenku podľa § 109 ods. 3 Zákonníka práce, pretože od 10. 05. 2013 nenastúpil do práce, a to napriek výzve zamestnávateľa, preto mu navrhovateľ viedol absenciu a krátil mu dovolenku.

9. Z písomného vyjadrenia žalobcu zo dňa 01. 04. 2016 vyplýva, že žalovaný bol v čase od 26. 04. 2013 do 10. 05. 2013 práceneschopný, avšak po skončení PN do práce nenastúpil. Ako zamestnávateľ vyzval žalovaného, aby sa dostavil do práce, pretože mal pre neho pripravenú prepravu. Žalovaný na výzvu nereagoval a do práce nenastúpil. Žalovaný doručil ich spoločnosti okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 14. 05. 2013, teda absenciu mu viedli za dni: 11. 05. 2013, 12. 05. 2013 a 13. 05. 2013, teda spolu za tri dni. Žalovaný vykonával v ich spoločnosti funkciu vodič motorového vozidla pre vnútroštátnu nákladnú cestnú dopravu + ČR. V zmysle pracovnej zmluvy vykonával prácu aj počas víkendov. Keďže žalovaný nepredložil doklad preukazujúci jeho PN počas týchto dní ani doklad preukazujúci prekážky v práci na jeho strane, viedli žalovanému absenciu od 11. 05. 2013 a zároveň mu krátili dovolenku v zmysle § 109 ods. 3 ZP, v zmysle ktorého za každú neospravedlnenú zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. K uvedenému pristúpili z dôvodu, že v danom prípade je potrebné jednoznačne kvalifikovať neprítomnosť žalovaného ako zamestnanca na pracovisku za neospravedlnené zameškanie práce. Žalovanému krátili dovolenku v rozsahu dva dni za každý zameškaný pracovný deň, teda v rozsahu 6 dní. Zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku za nevyčerpanú dovolenku pri skončení pracovného pomeru. Tak ako uviedli v ich písomnom vyjadrení zo dňa 27. 03. 2014 priemerný hodinový zárobok žalovaného predstavoval

sumu 2,83 eura brutto, teda pri 8 hodinovom pracovnom čase by nárok na náhradu mzdy za jeden deň predstavoval sumu 22,64 eura, za 3 dni sumu 67,92 eura brutto. Túto sumu po vykonaní zrážok dane a príslušných odvodov sú ochotní žalovanému uhradiť. Vo zvyšku uplatneného nároku vo výške 136,08 eura žiadal žalobu zamietnuť.

10. Ďalej súd poukázal na to, že vo veci už bolo rozhodnuté rozsudkom č. k. 5Cpr/2/2013-125 zo dňa 19. 05. 2014 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Nitre č. k. 5CoPr/5/2014-153 zo dňa 24. 06. 2015, ktorým bola zamietnutá žaloba žalobcu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaným a o určenie, že pracovný pomer skončil dohodou dňa 14. 05. 2013. Žalobcovi súd uložil povinnosť zaplatiť žalovanému sumu 1 307,82 eura s 5,50 % úrokom z omeškania ročne od 30. 10. 2013 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku a taktiež mu uložil povinnosť zaplatiť žalovanému náhradu trov konania v sume 78 eur a náhradu trov právneho zastúpenia v sume 544,21 eura do rúk právnej zástupkyne žalovaného, do troch dní od právoplatnosti rozsudku. V časti sumy nad 1 307,82 eura do sumy 1 425,32 eura, t. j. 117,50 eura s úrokmi z omeškania súd konanie zastavil. Odvolací súd tento rozsudok potvrdil v časti o zamietnutí žaloby žalobcu. V časti týkajúcej sa výroku o povinnosti žalobcu zaplatiť žalovanému sumu 1 307,82 eura s príslušenstvom odvolací súd rozsudok zmenil tak, že žalobca je povinný zaplatiť žalovanému sumu 1 103,82 eura s 5,50 % úrokom z omeškania ročne od 30. 10. 2013 do zaplatenia, v lehote do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. V ostatnej vyhovujúcej časti výroku nad sumu 1 103,82 eura s príslušenstvom ako aj v časti o výroku o trovách konania odvolací súd napadnutý rozsudok zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

11. Predmetom konania zostala časť vzájomnej žaloby žalovaného, týkajúca sa náhrady mzdy za 9 dní dovolenky v sume 204 eur, keď v zmysle intencií odvolacieho súdu sa mal prvoinštančný súd vypoariadať s námietkou žalobcu, že žalovanému krátil dovolenku za absenciu v práci v dňoch 11. až 13. mája 2013. Na základe doplneného dokazovania v intenciách uznesenia odvolacieho súdu súd dospel k záveru, že vzájomná žaloba žalovaného je aj vo zvyšnej časti nad priznanú sumu 1 103,82 eura s príslušenstvom dôvodná. Žalovaný sa domáhal vzájomnou žalobou od žalobcu aj zaplatenia náhrady mzdy za dovolenku, ktorú si ku dňu skončenia pracovného pomeru žalovaný ako zamestnanec nemohol vyčerpať v počte 9 dní, čo predstavuje sumu 204 eur. Vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že žalovaný bol do 10. 05. 2013 práceneschopný, bol to piatok a oznámenie o ukončení pracovnej neschopnosti poslal zamestnávateľovi až po skončení pracovnej neschopnosti, to znamená, že žalobca sa o tom, že žalovaný už nie je PN, dozvedel najskôr až po doručení tohto oznámenia, čo mohlo byť 13. 05. 2013, resp. 14. 05. 2013, možno aj neskôr. Z kalendára je zrejmé, že dňa 11. 05. 2013 bola sobota a dňa 12. 05. 2013 bola nedeľa, teda dni pracovného voľna, v ktoré žalobca žalovanému prácu nenariadil. Taktiež žalobca žalovanému nenariadil prácu ani na pondelok, t. j. 13. 05. 2013. Podľa harmonogramu, ktorý bol vyhotovený zamestnávateľom v danom čase, mal žalovaný nastúpiť na zmenu dňa 15. 05. 2013 za podmienky, že bude práceschopný.

12. Podľa Pracovnej zmluvy uzavretej medzi účastníkmi dňa 29.11.2012 a jej článok I. ods. 1, žalovaný bol zaradený na pracovné miesto - vodič motorového vozidla pre vnútroštátnu nákladnú cestnú dopravu + ČR, podľa ods. 2 s tým, že vodič bude vykonávať prevažne práce spočívajúce v riadení motorových vozidiel na území Slovenskej republiky na základe pokynu nadriadeného, ktorý vodiča vyšle na pracovnú cestu, na základe pokynov nadriadeného efektívne a bez zbytočného odkladu vykonávať všetky úkony spojené s funkciou vodiča a starať a o bežnú údržbu vozidla. Žalobca nepreukázal, že vyzval žalovaného na nástup do práce dňa 11. 05. 2013 až 13. 05. 2013, za výzvu na nástup do práce nemožno považovať žalobcove písomné „Oznámenie v spojení s výzvou“ zo dňa 31. 05. 2013, ktoré doručil žalovanému do vlastných rúk až dňa 26. 06. 2013, pretože už v tom čase mal navrhovateľ od 14. 05. 2013 oznámenie žalovaného o okamžitom skončení pracovného pomeru a uvedené oznámenie ani nástup do práce neobsahuje. Obsahuje oznámenie práve opačného charakteru a to, že žalobca nemá záujem na tom, aby žalovaný v spoločnosti ďalej pracoval.

13. Žalovaný potvrdil, že po dobu práceneschopnosti so zamestnávateľom nekomunikovali a prvýkrát mu nariadil prácu, resp. nástup do práce až potom, čo obdržal dňa 14. 05. 2013 oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru. Vtedy mu vedúci dopravy žalobcu telefonoval, že skončenie pracovného pomeru považuje zamestnávateľ za neplatné a vyzval ho, aby sa okamžite dostavil do práce na zmenu nariadenú na 15. 05. 2013. Keďže žalovaný považoval pracovný pomer za skončený v zhode s oznámením o skončení pracovného pomeru, nevidel dôvod na nástup do práce.

14. Poukazujúc na to, že žalobca nepreukázal svoje tvrdenie o dôvodnosti absencie a nepreukázal ani, že vyzval žalovaného na nástup do práce skôr, ako pred skončením pracovnej neschopnosti, žalobcom evidované absencie a s ňou súvisiace krátenie dovolenky o 6 dní súd považoval za nedôvodné a ničím nepodložené a preto, keďže dospel aj k záveru, že žalovaný platne okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom, vzájomnej žalobe žalovaného vyhovel aj v časti náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku za rok 2012, t. j. 1,5 dňa a za rok 2013 v počte 7,5 dňa, spolu 9 dní x 22,67 eura brutto za deň, čo predstavuje za 9 dní sumu 204 eur, ktorú si žalovaný pre okamžité skončenie pracovného pomeru nemohol vyčerpať.

15. Súd prvej inštancie poukazujúc na uvedené dôvody zaviazal žalobcu zaplatiť žalovanému sumu 204 eur brutto, ktorú vyplatí žalobca žalovanému po vykonaní príslušných zrážok dane a odvodov netto aj s 5,50 % úrokom z omeškania ročne od 30. 10. 2013, t. j. odo dňa, kedy bola vzájomná žaloba doručená právnomu zástupcovi žalobcu do zaplatenia (§ 517 ods. 2 OSP), všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

16. O náhrade trov konania rozhodol súd podľa § 142 ods. 1 OSP a žalovanému, ktorý mal v konaní plný úspech, priznal právo na náhradu trov konania, ktoré mu vznikli na zaplatenom súdnom poplatku za vzájomný návrh v sume 78 eur (z istiny 1 307,82 eura) a na trovách právneho zastúpenia v sume 663,09 eura vyčíslené podľa § 11 ods. 1 písm. a/, § 10 ods. 1, § 13a ods. 1 písm. a/, c/ a d/, § 13 ods. 3, § 15 a § 16 ods. 3 vyhl. č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb, a to za úkony vykonané v roku 2013 - prevzatie a príprava zastúpenia za dňa 30. 07. 2013 vo výške 60,07 eura; písomné vyjadrenie k návrhu zo dňa 09. 08. 2013 vo výške 60,07 eura; vzájomná žaloba žalovaného o zaplatenie sumy 1 307,82 eura zo dňa 30. 10. 2013 vo výške 61,41 eur + 20,02 eura podľa §11 ods. 1 písm. a/ , § 10 ods. 1, spojenie vecí podľa § 13 ods.3 -1/3-ina zo sumy 60,07 eura spojenie vecí podľa § 13 ods.3 = 81,43 eura; pojednávanie na OS Topoľčany dňa 30. 10. 2013 vo výške 81,43 eura. Ďalej odmenu za úkony vykonané v roku 2014: za konanie pred súdom dňa 03. 02. 2014, a to vypočítanie žalovaného - súd nepriznal odmenu za tento úkon právnej zástupkyňi žalovaného, pretože tento úkon považoval za neúčelný, keď právna zástupkyňa bola upovedomená o tom, že pojednávanie bude odročené z dôvodu PN právnej zástupkyne žalobcu a žalovaný bol toho dňa vypočítaný na jeho žiadosť vyššou súdnou úradníčkou; pojednávanie na OS Topoľčany dňa 05. 03. 2014 vo výške 82,34 eura (§ 11 ods. 1 písm. a) vo výške 61,78 eura a podľa §-10 ods. 1 zo sumy 1 307,82 eura - vzájomná žaloba - vo výške 61,41 eura, spojenie vecí podľa § 13 ods. 3, spolu 61,87 eura + 20,47 eura (1/3 z 61,41 eura) = 82,34 eura; pojednávanie na OS Topoľčany dňa 28. 04. 2014 vo výške 82,34 eura; pojednávanie na OS Topoľčany dňa 19. 05. 2014 - vyhlásenie rozsudku - 41,17 eura (1/2 z odmeny podľa § 13a ods. 4 cit. vyhl.), spolu 488,85 eura , 4x režijný paušál v roku 2013 á 7,81 eura x 4 = 31,24 eura a 3x režijný paušál v roku 2014 á 8,04 eura x 3 = 24,12 eura, spolu 544,21 eura a za písomné vyjadrenie k odvolaniu zo dňa 30. 06. 2014 vo výške 82,34 eura.

17. Rozsudkom Krajského súdu v Nitre 5CoPr/5/2014-153 zo dňa 24. 06. 2015 bolo konanie o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a o vzájomnom návrhu do sumy 1 307,82 eura právoplatne skončené. V konaní zostal len nárok zo vzájomného návrhu v sume 204 eur. Úkony vykonané v roku 2016 podľa § 10 ods.1 vyhl. zo sumy 204 eur boli za účasť na pojednávaní na OS Topoľčany dňa 04. 04. 2016 vo výške 19,92 eura + režijný paušál 8,58 eura. Spolu trovy právneho zastúpenia úspešného žalovaného predstavujú sumu 663,09 eura, na náhradu ktorých súd zaviazal procesne neúspešného žalobcu.

18. Proti tomuto rozsudku podal v zákonnej lehote odvolanie žalobca, žiadajúc odvolací, aby napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Žalobca namietal, že rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci a rozhodnutie je nepreskúmateľné z dôvodu jeho nezrozumiteľnosti.

19. Nesúhlasil so závermi súdu prvej inštancie ohľadom dňa, kedy sa mohol dozvedieť o ukončení PN žalovaného ani s tvrdením súdu o nariadení práce pre žalovaného až na 15. 05. 2013. V tomto smere poukázal na čl. I ods. 1 a 2 pracovnej zmluvy uzavretej medzi žalobcom a žalovaným, z ktorého vyplýva, že žalovaný bude práce vykonávať ako vodič a odkázal aj Pracovný poriadok zamestnávateľa. Podľa Pracovného poriadku je pracovný čas vodiča nerovnomerne rozvrhnutý, pracovný čas vodiča predstavuje okrem iného aj čistenie, technickú údržbu a opravu vozidla, administratívne práce spojené s riadením vozidla. Zamestnanec je povinný byť na pracovisku na začiatku pracovného času a vodič

je okrem iného povinný sa starať aj o zverené vozidlo (odstraňovanie drobných nedostatkov, kontrola pneumatík, kontrola technického stavu, udržiavanie vozidla v čistom stave). Z uvedeného je zrejmé, že vodič, ktorý nebol vyslaný na pracovnú cestu je povinný sa dostaviť na pracovisko, s výnimkou tých vodičov, ktorí si čerpajú povinnú dobu odpočinku. Vodič mimo povinného odpočinku je povinný vykonávať prácu na pracovisku súvisiace s údržbou vozidla. Žalovaný teda vykonával prácu aj počas víkendov, pričom rozsah a rozvrhnutie pracovného času a prestávky v práci boli stanovené v súlade so Zákonníkom práce, nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006, Nariadením Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 15/2002, Európskou dohodou o práci osádok vozidiel a medzinárodnej cestnej doprave (AETR) a zákonom č. 462/2007 Z. z. o organizácii pracovného času v doprave. Z dokladov je zrejmé, že žalovaný ukončil PN dňa 10. 05. 2013. V tom čase si nečerpal zákonom stanovenú dobu odpočinku, pretože predtým nevykonával pracovnú cestu, a teda bolo povinnosťou žalovaného bezodkladne, t.j. deň nasledujúci po skončení PN, dostaviť sa na pracovisko a vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy. v tomto smere považoval za bezpredmetné, či žalobca vedel o skončení PN žalovaného, pretože povinnosť zamestnanca bolo dostaviť sa do práce po skončení PN. Ak tak zamestnanec nepostupoval, zamestnávateľ bol oprávnený viesť mu v práci absenciu, a to aj spätne k dňu ukončenia PN.

20. V nadväznosti na závery súdu, že zamestnávateľ podľa harmonogramu nenariadil prácu žalovanému ani na pondelok 13. 05. 2013, a teda zamestnanec sa mal dostaviť do práce až 15. 05. 2013 opätovne uviedol, že povinnosťou žalovaného bolo sa bezodkladne po skončení PN hneď nasledujúci deň dostaviť na pracovisko, a to bez ohľadu na to, či mal alebo nemal naplánovanú pracovnú cestu. Súd sa v súvislosti s uvedeným obmedzil len na tvrdenia žalovaného, ktoré nie sú pravdivé. Za nepravdivé považoval tvrdenie žalovaného, že zamestnávateľ mu prvýkrát nariadil pracovnú cestu až na 15. 05. 2013. Dňa 14. 05. 2013 po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru a oznámenia o skončení PN zamestnávateľ cestou svojho zamestnanca vyzval žalovaného, aby nastúpil do práce z dôvodu, že zamestnávateľ jeho skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné. V súvislosti s ďalším nesprávnym záverom súdu, že žalobca nepreukázal, že vyzval žalovaného na nástup do práce na dni 11. 05. 2013 - 13. 05. 2013 mal žalobca za preukázané, že je povinnosťou zamestnanca odstaviť sa na pracovisko ihneď po ukončení PN a nie je povinnosťou zamestnávateľa ho osobitne vyzývať. Poznamenal, že žalovaný neoznámil skončenie PN zamestnávateľovi, a to ani telefonicky. Žalovaný poslal ukončenie PN poštou, z čoho je zrejmé, že žalovaný už neplánoval nastúpiť do práce.

21. Žalobca ďalej namietal, že nie všetky úkony právnej služby, ktoré súd priznal žalovanému vykonané jeho právnu zástupkyňou boli účelné. Dňa 30. 10. 2013 sa konalo pojednávanie na OS Topoľčany, ktorého sa zúčastnili právni zástupcovia strán sporu. na tomto pojednávaní bola doručená právnej zástupkyňi žalobcu vzájomná žaloba žalovaného, ktorou si uplatnil nárok na nevyčerpanú dovolenku a náhradu mzdy vo výške 1 307,52 eura. žalovaný aj napriek tomu, že si mohol tento nárok uplatniť priamo na pojednávaní, urobil tak osobitným podaním. Namietol aj odmenu za úkon zo dňa 29. 10. 2013, doručený súdu dňa 30. 10. 2013, keď právna zástupkyňa žalovaného žiadala žalobcu o vyčíslenie výšky priemerného mesačného zárobku a jej výpočet aj zdôvodnila. Uvedený úkon nazvaný ako vzájomný návrh bol teda neúčelný, keďže výpočet nevykonala právna zástupkyňa žalovaného, ale žalobca.

22. V písomnom vyjadrení k odvolaniu žalobcu žalovaný uviedol, že rozhodnutie súdu prvej inštancie považuje za vecne správne a navrhuje ho odvolaciu súdu potvrdiť. Zdôraznil, že aj naďalej trvá na svojich vyjadreniach a výpovediach. V čase po ukončení PN mal podľa harmonogramu žalovaný nastúpiť do práce dňa 15. 05. 2013 za podmienky, že bude mať ukončenú PN. Tento harmonogram zodpovedal turnusom jeho vozidla, na ktorom sa striedali dvaja vodiči. Ak by neukončil pracovný pomer, nastupoval by teda do práce až 15. 05. 2013. Absenciu za dni od 11. 05. 2013 - 13. 05. 2013 považuje za neopodstatnenú, účelovo a dodatočne v spore tvrdenú zo strany žalobcu s cieľom znížiť finančný záväzok voči žalovanému.

23. Krajský súd v Nitre ako súd odvolací, viazaný rozsahom a dôvodmi odvolania (§ 379, § 380 ods. 1 CSP) prejednal odvolanie žalovaného bez nariadenia odvolacieho pojednávania, keďže nevzhliadol dôvod na nariadenie pojednávania (§ 385 ods. 1 CSP a kontrário s verejným vyhlásením rozhodnutia pri splnení si povinnosti upravenej v ust. § 219 ods. 3 CSP) a dospel k záveru, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné, a preto napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP.

24. S účinnosťou od 01. 07. 2016, prijatím zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“), došlo v súlade s § 473 CSP k zrušeniu zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok. Nová právna úprava dôsledne dodržiava princíp okamžitej aplikovateľnosti procesnoprávných noriem, ktorý znamená, že nová procesná úprava sa použije na všetky konania, a to aj na konania začaté pred dňom účinnosti CSP s ustanovenými výnimkami z tohto základného pravidla.

Podľa § 470 ods. 1 CSP, ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

Podľa § 470 ods. 2 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.

Podľa § 387 ods. 1 CSP, odvolací súd rozhodnutie súdu prvej inštancie potvrdí, ak je vo výroku vecne správne.

Podľa § 387 ods. 2 CSP, ak sa odvolací súd v celom rozsahu stotožňuje s odôvodnením napadnutého rozhodnutia, môže sa v odôvodnení obmedziť len na skonštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia, prípadne doplniť na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia ďalšie dôvody.

Podľa § 100 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“), zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na: a) dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť; b) dovolenku za odpracované dni, c) dodatkovú dovolenku, d) zrušené od 01. 01. 2004.

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.

Podľa § 102 Zákonníka práce, pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanásťtina dovolenky za kalendárny rok.

Podľa § 103 ods. 1 Zákonníka práce, základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

Podľa § 109 ods. 3 Zákonníka práce, za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť zamestnancovi dovolenku o jeden až dva dni. Neospravedlnené zameškania kratších častí jednotlivých zmien sa sčítajú.

Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce, rozhodujúcim obdobím je kalendárny 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.

Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce, priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje 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.

25. Odvolací súd preskúmaním obsahu súdneho spisu zistil, že predmetom konania, a teda aj odvolacieho konania zostal žalovaným uplatnený nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v rozsahu 9 dní, čo vo finančnom vyjadrení predstavuje sumu 204,eur po tom, ako súd prvej inštancie rozsudkom č. k. 5Cpr/2/2013-125, zo dňa 19. 05. 2014 v spojení s rozsudkom odvolacieho súdu č. k. 5CoPr/5/2014-153, zo dňa 24. 06. 2015, právoplatne dňa 25. 11. 2015, zamietol žalobcu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaným a určenia skončenia pracovného pomeru dohodou dňa 14. 05. 2013, ďalej uložil žalobcovi povinnosť zaplatiť žalovanému sumu 1 103,82 eura s 5,50 % úrokom z omeškania ročne od 30. 10. 2013 do zaplataenia. Odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie zrušil v časti nároku priznanému žalovanému vo výške 204 eur a v časti trov konania a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

26. Odvolací súd preskúmajúc dôvodnosť podaného odvolania žalobcu dospel k záveru, že súd prvej inštancie správne postupoval v intenciách zrušujúceho rozhodnutia odvolacieho súdu a dostatočne zistil skutkový stav a na vec aplikoval ustanovenia príslušných právnych predpisov, vec následne správne právne posúdil vysporiadajúc sa pritom so všetkými námietkami strán sporu a rozhodnutie náležite odôvodnil. Vychádzajúc z uvedeného záveru odvolací súd má nad mieru všetkých pochybností za preukázanú vecnú správnosť napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie, ktorý podľa § 387 ods. 1 CSP ako vecne správny potvrdil, odkazujúc pritom na odôvodnenie tohto rozhodnutia, s ktorým sa v celom rozsahu odvolací súd stotožňuje (§ 387 ods. 2 CSP).

27. Konceptia zjednodušeného rozhodnutia odvolacieho súdu v zmysle § 387 ods. 2 CSP vychádza zo situácie, že ak odvolací súd zastáva názor, že súd prvej inštancie nielen vecne správne rozhodol, ale v odôvodnení sa správne argumentačne vysporiadal so skutkovým stavom i právnym posúdením, v takom prípade nemusí vyhotovovať štandardné rozhodnutie s náležitosťami podľa § 220 CSP), ale obmedzí sa len na konštatovanie správnosti dôvodov napadnutého rozhodnutia. Odvolací súd zároveň môže doplniť ďalšie dôvody na zdôraznenie správnosti preskúmaného rozhodnutia.

28. Na zdôraznenie správnosti napadnutého rozhodnutia súdu prvej inštancie odvolací súd poznamenáva, že ustanovenie § 100 Zákonníka práce rámcovo definuje nárok zamestnanca na dovolenku a obsahuje vymedzenie jednotlivých druhov dovolenky. Toto ustanovenie je zákonným vyjadrením ústavou garantovaného práva zamestnanca na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky v zmysle čl. 36 Ústavy SR. Toto ustanovenie zároveň konkretizuje jednu zo základných zásad Zákonníka práce, a to konkrétne právo zamestnanca na odpočinok po vykonanej práci tak, ako je definovaný v čl. 3 základných zásad Zákonníka práce.

29. V zmysle tohto zákonného ustanovenia zamestnancovi vzniká nárok na dovolenku za kalendárny rok, ak je zamestnanec v nepretržitom pracovnom pomere k tomu istému zamestnávateľovi a zamestnanec vykonáva u zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku. Základná výmera dovolenky za kalendárny rok je stanovená s prihliadnutím na 2 rozličné kritériá, a to vek zamestnanca a pracovná pozícia, resp. funkcia zamestnanca. Výmery dovolenky upravené v § 103 Zákonníka práce sú definované ako minimálne, a teda môžu byť so zamestnancom dohodnuté aj priaznivejšie pre zamestnanca, a to či už v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Základná výmera dovolenky za kalendárny rok je najmenej 4 týždne. Takáto výmera dovolenky platí pre všetkých zamestnancov, ktorí majú menej ako 33 rokov veku a nespĺňajú podmienky podľa ods. 3. Dovoienka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej 5 týždňov.

30. Predmetom odvolacieho konania zostal nárok žalovaného ako zamestnanca na vyplatenie náhrady mzdy za dovolenku, konkrétne za 9 dní, ktoré si žalovaný v dôsledku okamžitého skončenia pracovného pomeru nemohol vyčerpať. Nevyčerpaná dovolenka za kalendárny rok 2012 predstavuje 1,5 dňa a za kal. rok 2013 predstavuje 7,5 dňa. V súvislosti s krátením dovolenky odvolací súd poznamenáva, že inštitút krátenia dovolenky, ktorá môže byť buď závislá od úvahy a od rozhodnutia zamestnávateľa, alebo môže byť pevná, t.j. daná zákonom.

31. Zamestnávateľ má v zmysle § 109 Zákonníka práce možnosť krátiť zamestnancovi dovolenku, na ktorú zamestnancovi vznikol nárok, ak ide o dovolenku za kalendárny rok. Ak zamestnanec nepracoval z dôvodov uvedených v písmenách a) až d) tohto ustanovenia a zároveň ak zamestnancovi vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo na jej pomernú časť, zamestnávateľ môže zamestnancovi skrátiť túto dovolenku. Pritom platí pravidlo, že za prvých 100 zameškaných pracovných

dní může zaměstnavatelkrátit zaměstnancovi dovolenku o 1/12 a za každých dalších 21 zameškaných pracovních dní o další dvanástinu. Či zaměstnavatel přistúpi k takejto možnosti krátění dovolenky, je vecou len jeho volnej a slobodnej úvahy. Zákonník práce uvádza taxatívne skutočnosti, za ktoré sa nárok zamestnanca na dovolenku za kalendárny rok nekrátí. Konkrétne ide o obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zodpovedá zamestnavateľ; za obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce.

32. Zákon pamätal aj na dôvody, pre ktoré je možné krátit každú dovolenku zamestnanca, t.j. nielen dovolenku za kalendárny rok, ale aj dovolenku za odpracované dni a dodatkovú dovolenku. Takouto mimoriadne vážnou skutočnosťou, ktorá umožňuje krátění každého druhu dovolenky, je neospravedlnene zameškaná pracovná zmena, pričom neospravedlnené zameškaniá jednotlivých kratších častí pracovních zmien sa na tento účel spočítavajú. Za každú jednu neospravedlnenú pracovnú zmenu môže zamestnavateľ krátit zamestnancovi dovolenku o 1 až 2 dni. Rozhodnutie, či zamestnavateľ přistúpi ku krátění dovolenky zamestnanca, je vyslovene vecou volnej a slobodnej úvahy zamestnavateľa.

33. Zákonník práce obsahuje aj zákonné dôvody, po splnení ktorých dochádza k automatickému krátění dovolenky, a to bez ohľadu na to, aby mal zamestnavateľ možnosť dispozitívne rozhodovať o tom, či ku krátění dovolenky přistúpi, alebo nie. V zmysle uvedeného pravidla platí, že za každých 21 zameškaných pracovních dní sa krátí zamestnancovi dovolenka za kalendárny rok o 1/12, ak zamestnanec nepracoval pre výkon trestu odňatia slobody; pre výkon väzby, a to bez ohľadu na to, či bol zamestnanec právoplatne odsúdený, alebo bol spod obžaloby oslobodený, alebo mu bola udelená milosť alebo trestný čin amnestovaný, alebo za spáchaný trestný čin nebol trestne zodpovedný, alebo trestné stíhanie bolo zastavené.

34. Odvolací súd však poznamenáva, že dovolenku, na ktorú zamestnancovi vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, je možné krátit len z dôvodov, ktoré vznikli v danom kalendárnom roku. S použitím výkladového pravidla a contrario je teda zrejmé, že zamestnancovi nie je možné krátit v príslušnom kalendárnom roku dovolenku z dôvodov, ktoré nastali v minulom kalendárnom roku, alebo z dôvodov, ktoré ešte len nastanú v budúcom kalendárnom roku.

35. Žalobca v konaní namietal, že žalovaný mal absenciu v práci, v dôsledku čoho prišlo ku krátění jeho nároku na dovolenku. Zamestnavateľ tvrdil, že žalovaný bezprostredne po ukončení PN nenastúpil do práce v dôsledku čoho zmeškal pracovnú zmenu, pričom do práce mal nastúpiť v zmysle Pracovného poriadku zamestnavateľa. Neospravedlnene zameškanou zmenou sa na účely krátění dovolenky rozumie pracovný deň, ktorý zamestnanec neodpracoval, pričom musí ísť o neospravedlnené zameškanie práce. Ak zamestnanec takto neodpracoval len časť pracovnej zmeny, nejde o neodpracovanie pracovného dňa. Avšak neospravedlnené zameškaniá kratších častí zmeny sa sčítajú a zamestnavateľ môže zamestnancovi krátit dovolenku za každú celú zameškanú zmenu vzniknutú sčítaním týchto jednotlivých častí. Odvolací súd sa však nestotožňuje s námietkou žalobcu, že by z pracovnej zmluvy, ktorú žalobca uzavrel so žalovaným dňa 29. 11. 2012 vyplývalo, že by mal prácu vykonávať aj v sobotu a v nedeľu a taktiež to nevyplýva ani z Pracovného poriadku. Z uvedených dokumentov vyplýva len tá skutočnosť, že žalovaný pracoval ako vodič a súčasťou jeho práce bolo v zmysle V. časti, časti A, bod 8 aj vykonávať činnosti ohľadom údržby služobného vozidla (čistenie vozidla, technická údržba, opravy vozidla, administratívne práce spojené s riadením vozidla), avšak nie je uvedené, v akom čase a v akých intervaloch je potrebné tieto činnosti vykonávať, či sa vykonávajú medzi službami jednotlivých vodičov, keďže na jednom vozidle jazdia dvaja vodiči, či si túto údržbu robí každý vodič po skončení pracovnej cesty, resp. druhý vodič, ktorý ide na pracovnú cestu. Žalobca teda nemal možnosť mať ani vedomosť o tom, kedy a či má naplánovanú pracovnú cestu a či je potrebné vykonať aj uvedené činnosti. Keďže zamestnavateľ nemal vedomosť o tom, či má žalobca už ukončenú dočasnú práceneschopnosť ošetrojúcim lekárom, žalobca nemal opodstatnený dôvod domnievať sa, že by mal do práce nastúpiť výnimočne aj počas víkendu, teda v sobotu alebo v nedeľu, keďže bolo zrejmé, že ani nemá žalovaným naplánované žiadne pracovné činnosti.

36. Odvolací súd považuje, rovnako ako súd prvej inštancie, za preukázané, že žalobca nepreukázal, že by vyzval žalovaného na nástup do práce v dňoch, kedy mu viedol absenciu podľa žalobcu odôvodňujúcu mu krátění nároku na dovolenku, teda na deň 11. 05. 2013, 12. 05. 2013 a 13. 05. 2013. Žalobca

vzhľadom k tomu, že počas PN žalovaného spolu nekomunikovali, nemal a ani nemohol mať vedomosť o tom, či je žalovaný v uvedené dni PN alebo či mu bola dočasná práceneschopnosť ošetrojúcim lekárom ukončená. Z harmonogramu práce, ktorý žalobca vypracoval jednoznačne vyplýva, že žalovaný mal naplánovanú pracovnú cestu až na 15. 05. 2013, pričom už vtedy mu bola známa tá skutočnosť, že žalovaný spolu s ukončením dočasnej práceneschopnosti zaslal žalobcovi aj okamžité skončenie pracovného pomeru. Až po doručení uvedených listín žalobca prostredníctvom svojho zamestnanca, priamo nadriadeného žalovanému, kontaktoval žalovaného s tým, aby do práce nastúpil vzhľadom k tomu, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje žalobca za platné. Z uvedeného teda možno dôvodne predpokladať, že žalobca mal záujem, aby žalovaný nastúpil do práce v deň, kedy mal pracovnú cestu naplánovanú. Poukazujúc na uvedené skutočnosti došiel odvolací súd k rovnakému právnomu záveru ako súd prvej inštancie, ktorý správne vyhodnotil, že žalobca neunesol dôkazné bremeno v tom smere, že by preukázal, že vyzval žalovaného na nástup do práce pred tým, ako mu bol známy deň ukončenia PN, čo mohlo byť najskôr nasledujúci pracovný deň po dni ukončenia PN žalovaného, teda 14. 05. 2013. Vzhľadom k tomu, že žalobca nemal vedomosť o tom, či je žalovaný aj počas dní od 11. 05. 2013 - 13. 05. 2013 bol dočasne práceneschopný, nemal dôvod mu plánovať pracovnú cestu a ani počítať s tým, že by do práce nastúpil, a preto je dôvodný nárok žalovaného, ktorým si od žalobcu uplatnil nárok na náhradu mzdy za 9 dní dovolenky celkovo vo výške 204,eur, vychádzajúc z priemernej dennej mzdy brutto, ktorá je vo výške 22,67 eura.

37. Podľa § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka, dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškani. Ak ho nesplní ani v dodatočnej primeranej lehote poskytnutej mu veriteľom, má veriteľ právo od zmluvy odstúpiť; ak ide o deliteľné plnenie, môže sa odstúpenie veriteľa za týchto podmienok týkať aj len jednotlivých plnení.

38. Úroky z omeškania majú povahu sankcie (sankčné úroky) za omeškание dlžníka so splnením záväzku (§ 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 369 Obchodného zákonníka). Úroky z omeškania sa platia popri samotnom dlžnom plnení stanoveným percentom z tej časti dlhu, z ktorej je dlžník v omeškani, teda ktorú ešte nezaplatil. Omeškание dlžníka s plnením záväzku má zo zákona za následok obsahovú zmenu práv veriteľa a povinností dlžníka, respektíve ich doplnenie novými právami a povinnosťami. Omeškaniem teda nastáva zo zákona zmena obsahu právneho vzťahu, a to taká, že povedľa trvajúcej povinnosti splniť záväzok vznikajú aj nové (ďalšie) práva a povinnosti, bez ohľadu na to, či dlžník omeškание zavinil alebo nie. Omeškaniem dlžníka vzniká veriteľovi právo požadovať splnenie v dodatočnej primeranej lehote, ktorú poskytne dlžníkovi na splnenie (odsek 1) a odstúpiť od zmluvy, ak dlžník nesplní svoj dlh ani v dodatočnej primeranej lehote, ktorú mu veriteľ poskytol.

39. Súd prvej inštancie sa správne vypořiadal aj s úrokmi z omeškania, keď uviedol, že žalobca sa dostal do omeškania dňom, kedy bol mu bola doručená vzájomná žaloba žalovaného, t. j. 30. 10. 2013, v dôsledku čoho je žalobca povinný zaplatiť žalovanému sumu 204 eur titulom náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku spolu s 5,50 % úrokom z omeškania.

40. Žalobca v odvolaní namietal priznanie odmeny právnomu zástupcovi žalovaného za úkon právnej služby, ktorým je vzájomná žaloba z dôvodu, že žalovaný ho mohol priamo na pojednávaní pred súdom predniesť, čím by sa predišlo vzniku neúčelných trov právneho zastúpenia. Odvolací súd však v tomto smere nevzhladol pochybenie súdu prvej inštancie, keď odmenu na vyššie uvedený úkon právnej služby žalovanému priznal. Odvolací súd sa s rozhodnutím súdu prvej inštancie stotožňuje a poznamenáva, že na strane žalovaného ide o úkon právnej služby, ktorým sa v konaní bránil voči nárokom žalobcu, navyše úspešne, a ktorým sa z jeho strany začalo konanie. Ide o podanie meritórnej povahy, za ktorý žalovanému má byť priznaná odmena tak, ako to uviedol súd prvej inštancie. Súd nerozlišuje medzi podaniami jednoduchšími alebo zložitejšími, prihliada však na to, či sa podanie týkalo vo veci samej. V tomto smere je potrebné uviesť, že vzájomná žaloba má charakter podania vo veci samej za ktorú má procesne úspešná strana v konaní nárok na náhradu. Odvolací súd nepovažoval tento úkon právnej služby za neúčelný len z dôvodu, že bol doručený súd prvej inštancie na nariadenom pojednávaní dňa 30. 10. 2013. V predmetnej veci bola odmena za tento úkon právnej služby vyčíslená v súlade s vyhláškou MS SR č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb, preto odvolací súd predmetnú námietku žalobcu vyhodnotil ako nedôvodnú.

41. Poukazujúc na vyššie uvedené skutočnosti odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie ako vecne správny potvrdil podľa § 387 ods. 1 a 2 CSP.

42. O nároku na náhradu trov odvolacieho konania súd rozhodol podľa § 396 ods. 1 CSP v spojení s § 255 ods. 1 CSP tak, že nárok na náhradu trov odvolacieho konania priznal procesne úspešnému žalovanému v celom rozsahu.

43. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov 3 : 0 (§ 393 ods. 2 druhá veta Civilného sporového poriadku v spojení s § 3 ods. 9 posledná veta zák. č. 757/2004 Z. z. o súdoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP), v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP). Dovolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom alebo dovolacom súde (§ 427 ods. 2 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh) (§ 428 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP), to neplatí, ak je a) dovolateľom fyzická osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, b) dovolateľom právnická osoba a jej zamestnanec alebo člen, ktorý za ňu koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa, c) dovolateľ v sporoch s ochranou slabšej strany podľa druhej hlavy tretej časti tohto zákona zastúpený osobou založenou alebo zriadenou na ochranu spotrebiteľa, osobou oprávnenou na zastupovanie podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou alebo odborovou organizáciou a ak ich zamestnanec alebo člen, ktorý za ne koná má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa (§ 429 ods. 2 CSP).