

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 13Cpr/2/2022
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6722200602
Dátum vydania rozhodnutia: 19. 05. 2022
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ľudmila Ostrolucká
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2022:6722200602.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudkyňou Mgr. Ľudmilou Ostroluckou, v právnej veci žalobcu FLOREN, a. s., IČO: 36 042 587, so sídlom J. Horvátha 910/50, 967 01 Kremnica, právne zastúpeného advokátom JUDr. Ivanom Benčíkom, so sídlom Hlavná 63, 900 86 Štefanová, proti žalovanej Ľ. E., Z.. XX.XX.XXXX, K. B. J. XXX, XXX XX Q. K., právne zastúpenej advokátkou Mgr. et Mgr. Líviou Šouc Kostovou, so sídlom Pod Donátom 5, 965 01 Žiar nad Hronom, o zaplatenie 55,85 Eur s príslušenstvom (po čiastočnom zastavení konania v časti o zaplatenie 179,80 Eur s príslušenstvom), takto

rozhodol:

I. Žalovaná je po v i n n á zaplatiť žalobcovi sumu 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne zo sumy 55,85 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia, do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalobca je po v i n n ý zaplatiť žalovanej náhradu trov konania v rozsahu 52 %, do 3 dní od právoplatnosti uznesenia súdu prvej inštancie o určení výšky náhrady trov konania.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou, ktorá bola doručená súdu elektronicky dňa 10.09.2018, domáhal voči žalovanej zaplatenia sumy 235,65 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % z tejto sumy od 01.10.2017 až do zaplatenia, a náhrady trov konania. Žalobu odôvodnil tým, že je spoločnosťou podnikajúcou v oblasti poskytovania služieb v hotelierstve, stravovania a iných činností tak, ako to ostatne vyplýva aj z výpisu z obchodného registra spoločnosti. Je prevádzkovateľom hotela Golfer v Kremnici. Žalovaná bola u neho zamestnaná ako chyžná v tomto hoteli. V auguste „2017“ si žalovaná odmietla plniť pracovné povinnosti v zmysle pracovnej zmluvy a nenastúpila do práce podľa rozpisu zmien stanovených zamestnávateľom. V mesiaci júl „2017“ mu doručila výpoveď z pracovného pomeru. Keďže výpoveď bola doručená v júli, výpovedná doba žalovanej začala plynúť „01.08.2017“ a mala uplynúť dňa „31.08.2017“. Napriek jeho výzve, žalovaná nenastúpila do práce a počas plynutia výpovednej doby si neplnila pracovné povinnosti. Preto bol nútený vykazovať žalovanej neospravedlnené absencie za čas, kedy nepreukázala dôvod svojej neprítomnosti v práci. Medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu v pracovnej zmluve boli dohodnuté, že pokiaľ zamestnanec nezotrvá v práci počas plynutia výpovednej doby, vznikne zamestnávateľovi nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca za jeden mesiac. Z uvedených dôvodov si uplatnil tento nárok voči žalovanej a vyzval ju na zaplatenie sumy 325,65 Eur titulom nároku na náhradu mzdy za nezotrvanie v práci počas plynutia výpovednej doby. Listom pred podaním žaloby bola žalovaná vyzvaná na dobrovoľné uhradenie dlžnej sumy. Na túto výzvu žalovaná reagovala prostredníctvom svojej právnej zástupkyne. Napriek viacnásobným urgenciám a výzvam do dnešného dňa si svoju povinnosť žalovaná zaplatiť vzniknutý dlh nesplnila. Preto podal voči nej žalobu na súd. Právne zdôvodnil žalobca nárok ustanovením § 62 ods. 8 Zákonníka práce. Zo žalovanej istiny žiadal priznať i úroky z omeškania podľa špecifikácie v žalobe.

2. O žalobe žalobcu rozhodol súd platobným rozkazom sp.zn. 14Cpr/7/2018-29 zo dňa 23.10.2018, ktorým žalobe žalobcu vyhovel. Proti tomuto platobnému rozkazu žalovaná podala včas odpor s vecným odôvodnením. Preto súd tento platobný rozkaz v celom rozsahu zrušil uznesením sp.zn. 14Cpr/7/2018-55 zo dňa 14.01.2019 podľa § 267 ods. 3 prvá veta Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), podľa ktorého, ak čo len jeden zo žalovaných podá včas odpor s vecným odôvodnením, súd zruší platobný rozkaz v celom rozsahu a nariadi pojednávanie. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 28.01.2019.

3. Žalovaná v odpore zo dňa 10.12.2018, ktorý bol doručený súdu elektronicky dňa 10.12.2018 bez autorizácie podľa osobitného predpisu, dodatočne doručeného v elektronickej podobe autorizovaného podľa osobitného predpisu dňa 10.12.2018 uviedla, že žaloba žalobcu je nedôvodná. Žaloba obsahuje zavádzajúci, účelový a nepravdivý opis skutkového stavu, neobsahuje dôkazné prostriedky na základe ktorých by žalobca aspoň verifikoval svoje tvrdenia. Tiež nesie znaky vadnosti a zároveň vykazuje znaky zmätočnosti a rozpornosti. K skutkovým tvrdeniam v žalobe uviedla, že je síce pravdou, že bola zamestnankyňou žalobcu a že mu doručila výpoveď z pracovného pomeru, avšak doručila mu ju o rok skôr, ako to tvrdí žalobca, teda v mesiaci júl 2016, pričom výpovedná doba jej začala plynúť rovnako o rok skôr, ako to tvrdí žalobca, teda dňa 01.08.2016 a mala jej uplynúť dňa 31.08.2016. Ďalej k skutkovým okolnostiam prípadu uviedla, že žalobca zamĺchal v žalobe, že konkrétne dňa 23.07.2016 žalobcu riadne a dostatočne včas požiadala o poskytnutie dovolenky na obdobie od 04.08.2016 do 12.08.2016, pričom žalobca s navrhnutým rozsahom čerpania jej dovolenky vyjadril súhlas. Žalobca vedel aj to, že počas dovolenky sa bude zdržiavať v zahraničí, konkrétne v Chorvátsku. Napokon táto skutočnosť je zaznamenaná aj v dovolenkovom lístku, ktorý žalobca napokon sám pripojil k žalobe. Po návrate zo zahraničnej dovolenky chcela opätovne nastúpiť do práce dňa 12.08.2016 na poobednú zmenu, tak ako mala so žalobcom dohodnuté pred nástupom na dovolenku. Tento jej úmysel jej zmarilo nečakané ochorenie (prechladnutie priedušiek a s tým súvisiaca dočasná strata hlasu v dôsledku ktorého sa stala dočasne práceneschopnou), avšak o tejto skutočnosti v dostatočnom časovom predstihu pred začiatkom poobednej zmeny žalobcu informovala, a to prostredníctvom SMS správy zaslanej I. B., ktorá je predsedom predstavenstva žalobcu na jej telefónne číslo XXXX XXX XXX, spolu s doplňujúcou informáciou, že lekárske potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti doručí dňa 15.08.2016, čo aj urobila. Vzhľadom na uvedené bolo preto pre ňu zarážajúce konanie žalobcu, ktorý jej počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti zaslal poštou oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mala údajne dopustiť tým spôsobom, že odo dňa 10.08.2016 do 14.08.2016 mala mať vykázané neospravedlnené zameškanie pracovných zmien. S týmto nesúhlasila, a ani dnes nesúhlasí. Ďalej poukázala na nezrozumiteľnosť žalobného návrhu v časti uplatnenia nároku žalobcu na úroky z omeškania. Žalobca si uplatnil nárok na zaplatenie úrokov z omeškania od 01.10.2017 do zaplatenia, pričom zo žaloby žiadnym spôsobom nevyplýva na základe akého právneho dôvodu si nárok na úrok z omeškania uplatňuje práve od tohto dňa. Ďalej žalobca v žalobe neverifikoval žiadnu naliehavú, či nepredvídanú okolnosť, ktorá by bola relevantným dôvodom na to, aby mohol využiť svoje zákonné práva odvolať ju zo zahraničnej dovolenky pred dohodnutým dňom skončenia dovolenky, čo bol deň 12.08.2016. Práve naopak, listinné dôkazy, ktoré tvoria prílohu žalobného návrhu v spojitosti s ňou predloženými listinnými dôkazmi podporujú jej tvrdenia, že žalobca výslovne písomne súhlasil s rozsahom čerpania jej dovolenky v termíne od 04.08.2016 do 12.08.2016, ďalej výslovne písomne súhlasil s tým, že po skončení dovolenky znovu nastúpi do práce dňa 12.08.2016 a to na poobednú zmenu, ďalej, že žalobca bol pri dojednaní výmeru jej dovolenky (od 04.08.2016 do 12.08.2016) oboznámený, že počas dovolenky sa bude nachádzať v Chorvátsku, a teda musel počítať s tým, že (prípadné) odvolanie jej osoby z tak vzdialenej dovolenkovej destinácie bude spojené s problémami rôzneho druhu, ďalej, že žalobca žiadnym relevantným spôsobom nepreukázal, že by ju zo zahraničnej dovolenky odvolal späť do práce a nariadil jej povinnosť pracovať, keď ďalej z listinných dôkazov, ktoré tvoria prílohu žalobného návrhu ako aj z dôkazov, ktoré predložila ona celkom zreteľne vyplýva, že bez náležitého ospravedlnenia nevymeškala žiadnu pracovnú zmenu a z tohto dôvodu jej pracovný pomer u žalobcu, ku ktorému skončeniu došlo okamžitým skončením pracovného pomeru, bol skončený v rozpore s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. Žalobca neuniesol dôkazné bremeno ohľadom svojich tvrdení a preto súd nemôže vziať jeho tvrdenia za základ svojho rozhodnutia, keď v tomto smere poukázala na rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica zo dňa 31.07.2018, sp.zn. 41Cob/48/2018. Ďalej poukázala na článok 2 veta tretia Základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Súčasne poukázala aj na rozsudok Krajského súdu Bratislava zo dňa

18.11.2015, sp.zn. 3CoPr/14/2014 podľa ktorého „je treba uviesť, že Zákonník práce ani iný predpis nedefinuje pojem dobré mravy. Teória a súdna prax však zhodne považujú dobré mravy za všeobecne uznávané pravidlá morálny majúce objektívnu povahu, ktoré predstavujú fundamentálny hodnotový poriadok spoločnosti a zákonodarca ich považuje za tak významné, že ich pomocou odkazu v právnej norme včleňuje do oblasti pracovného práva. Súlad s dobrými mravmi je interpretovaný ako stav, v ktorom platí, že negatívnou hranicou pre uplatnenie vlastných subjektívnych práv a výkon povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov je zákaz zneužívať tieto práva v neprospech (škodu) druhého účastníka pracovnoprávných vzťahov alebo zamestnancov“. Súčasne vzniesla námietku premlčania voči uplatnenému nároku. Žalobu žiadala z týchto dôvodov zamietnuť a priznať nárok na náhradu trov konania.

4. Žalobca v elektronickom podaní, ktoré bolo doručené súdu dňa 11.02.2019 reagoval na odpor žalovanej. Týmto podaním súčasne opravil chybu v písaní, ku ktorej došlo v žalobe v označení roku pričom všade kde v žalobe je uvedený rok 2017, má byť správne uvedený rok 2016. Dátum, od ktorého má byť žalovaná zaviazaná aj na úhradu úroku z omeškania opravil na 08.10.2016. Tento dátum vyplýva zo skutočnosti, že žalovanej bola daná dodatočná lehota na splnenie povinnosti, pričom táto lehota bola stanovená na základe písomnej výzvy zo dňa 22.09.2016. V tejto výzve bola poskytnutá žalovanej dodatočná lehota na plnenie do 07.10.2016. Preto týmto podaním žiadal zaplatiť úroky z omeškania od 08.10.2016. Súčasne ním vzal späť žalobu v časti o zaplatenie 1,08 Eur z dôvodu, že zamestnanecká strava bola žalovanou uhradená. Ďalej vo vyjadrení poukázal na to, že tvrdenia žalovanej v odpore sa nezakladajú na pravde. Poprel tvrdenia žalovanej o tom, že mala súhlas s čerpaním dovolenky. Nie je pravda, že ako zamestnávateľ schválil žalovanej čerpanie dovolenky žalovanou v celkovom počte 10 dní. Neexistuje dohoda o rozsahu dovolenky medzi ním a žalovanou v takomto rozsahu, keď poukázal na dovolenkový lístok žalovanej, ktorý pripojil k žalobe. Žalovaná síce požiadala o čerpanie dovolenky v rozsahu 10 dní, ale tejto žiadosti nevyhovela, pričom o tejto skutočnosti žalovaná vedela. Pokiaľ žalovaná v odpore poukazuje na dobré mravy, on má za to, že práve žalovaná sa správala spôsobom nielen odporujúcim dobrým mravom, ale spôsobom porušujúcim príslušné ustanovenia Zákonníka práce. Ďalej uviedol, že medzi ním a žalovanou nedošlo k situácii, že by ju odvolal alebo mienil odvolať z dovolenky. Tieto tvrdenia žalovanej v odpore preto považuje za irelevantné. Jednoznačne schválil žalovanej dovolenku len v rozsahu 5 dní a nie 10 dní. Bola to práve žalovaná, ktorá túto skutočnosť odmietla rešpektovať a ignorovala jeho rozhodnutie o určení počtu dní dovolenky a rozsahu jej čerpania. Svedčí o tom dovolenkový lístok žalovanej. Navyše žalovanú zaradil podľa rozpisu zmien na výkon práce, t.j. na pracovnú zmenu dňa 10.08.2016. Nijakým spôsobom ju neodvolával z dovolenky. Žalovaná sa dopustila konania, pre ktoré jej bola udelená neospravedlnená absencia v dňoch 10.08. až 14.08.2016 s výnimkou dňa 12.08.2016, kedy bola podľa potvrdenia lekára v domácej liečbe. Tiež nie je pravda, že by pracovný pomer žalovanej skončil v rozpore so zákonom, keďže sa tak stalo na základe úkonu žalovanej, ktorá v mesiaci júl 2016 mu doručila výpoveď z pracovného pomeru. Pracovný pomer žalovanej skončil teda dňa 31.08.2016 na základe tohto úkonu žalovanej, na základe jej výpovede, a to uplynutím výpovednej doby. To, že zaslal žalovanej okamžité skončenie pracovného pomeru je pravda, žalovaná ho však prevzala až dňa 02.09.2016, teda v čase, kedy už pracovný pomer žalovanej skončil, a to uplynutím výpovednej doby. Preto nemohol skončiť na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Vznosenú námietku premlčania považuje za bezdôvodnú, nakoľko podľa neho premlčacia doba je trojročná.

5. Žalovaná reagovala na toto vyjadrenie žalobcu vyjadrením zo dňa 07.03.2019, ktoré bolo doručené súdu elektronicky dňa 07.03.2019. V tomto vyjadrení zotrvala na skutočnostiach uvedených v odpore proti platobnému rozkazu. Ďalej tu uviedla, že jedným z dôkazov, na ktoré sa žalobca v konaní odvoláva, je jej mzdový list za mesiac august 2016, teda za obdobie, za ktoré sa žalobca domáha priznania náhrady mzdy. K tomuto uviedla, že vychádzajúc z porovnania údajov uvedených v predmetnom mzdovom liste s rozpisom jej služieb, ktorý tiež tvorí prílohu žalobného návrhu zistila určité nezrovnalosti vo svojom mzdovom liste za mesiac august 2016. Vzhľadom k tomu si nechala údaje uvedené v predmetnom mzdovom liste posúdiť kvalifikovanej účtovníčke, ktorá jej vypracovala podklady (prepočty), ku ktorým sa detailnejšie vyjadří do času pojednávania, resp. na nariadenom pojednávaní. Ďalej tu uviedla, že trvá na námietke premlčania, nakoľko žalobca sa domáha priznania náhrady škody za mesiac august 2016, pričom žalobu na súde podal až dňa 11.09.2018, teda po uplynutí dvojročnej subjektívnej premlčacej doby v zmysle § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Žalobca sa o údajne spôsobenej škode a o tom, kto ju údajne spôsobil dozvedel v mesiaci august 2016, teda mal svoj nárok na náhradu škody uplatniť na

súdu v dvojročnej subjektívnej premlčacej dobe, a pokiaľ tak neurobil, je jeho nárok na náhradu škodu v celom rozsahu premlčaný.

6. Právna zástupkyňa žalobcu na pojednávaní uviedla, že žalovaná mylne vykladá jeho nárok ako nárok na náhradu škody. V danom prípade ide o osobitný peňažný nárok vyplývajúci z § 62 ods. 8 Zákonníka práce, na ktorý sa nevzťahuje dvojročná subjektívna premlčacia doba, ktorá je upravená pri nároku na náhradu škody. Tu platí všeobecná trojročná premlčacia doba, nárok preto nie je premlčaný. Keďže nárok vznikol za august 2016, pričom výplatný termín bol vždy do 15.-teho dňa nasledujúceho mesiaca a žaloba bola podaná na súde dňa 10.09.2018, nárok nie je premlčaný. Pokiaľ ide o vyčíslenie nároku na čiastku 234,57 Eur, ide o priemerný zárobok žalovanej zistený z rozhodného obdobia, teda z obdobia 3 mesiacov pred mesiacom, v ktorom nárok vznikol. Pokiaľ žalovaná predložila výpočty spracované „nejakou účtovníčkou“, z tohto vyplýva hrubá mzda žalovanej 236,58 Eur, čistá mzda 204,90 Eur, k výplate 282,64 Eur, teda žalovaná vyčísliła nárok ešte vyššie než samotný žalobca, čo je nelogické. Pokiaľ ide o právo určiť čerpanie dovolenky zamestnávateľom, poukázala na ustanovenie § 111 Zákonníka práce. V danom prípade išlo o leto 2016, sezónu, čerpanie dovolenky žalobca zamestnancom v tomto období určoval s prihliadnutím na tento stav a s prihliadnutím na potreby zabezpečenia všetkých funkcií prevádzky vzhľadom na plnú sezónu.

7. Právny zástupca žalovanej na pojednávaní uviedol, že podmienkou priznania nároku podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce je jeho písomné dojednanie, v danom prípade v pracovnej zmluve. Žalovaná nerozporuje, že takéto dojednanie obsahuje pracovná zmluva v článku VI. v bode 5, avšak toto dojednanie postráda prvok určitosti. Toto dojednanie je neurčité a nemôže tak vyvolať žiadne právne dôsledky. Je určité preto, lebo neobsahuje konkrétnu výšku tohto peňažného nároku. V danom prípade dojednanie v pracovnej zmluve preberá len formuláciu zákonného ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce, preto nejde o dojednanie v pracovnej zmluve konkrétnej výšky tohto nároku, pretože ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka práce vypovedá len o maximálnej výške tejto náhrady. V tomto smere poukázal na rozsudok Krajského súdu Žilina zo dňa 28.02.2018 sp.zn. 10CoPr/9/2017. Navyše žalobca doposiaľ nepreukázal ani základnú skutočnosť, že žalovaná nezotrvala počas výpovednej doby v práci, keď žalovaná tvrdí, že zotrvala. Je nepochybné, že výpoveď žalovaná dala dňa 01.07.2016, ďalej že výpovedná lehota začala plynúť dňa 01.08.2016 a uplynula dňa 31.08.2016. Žalobca by mal nárok, keby počas tejto výpovednej doby žalovaná nezotrvala v práci. Z potvrdenia sociálnej poisťovne, ktoré žalovaná doložila do súdneho spisu vyplýva, že táto bola v pracovnom pomere u žalobcu do 31.08.2016. Ak by súd napriek jeho argumentácii mal za to, že žalobcovi vznikol akýkoľvek nárok na túto peňažnú náhradu, mal za to, že žalobca si nemôže uplatňovať tento nárok vo výške priemerného mesačného zárobku, keďže z komentára Zákonníka práce k § 62 ods. 8 vyplýva, že ak si zamestnanec plnil časť záväzku, nemôže vzniknúť nárok na celú takúto sumu peňažného nároku. Ďalej žalovaná spochybňuje vierohodnosť jej dovolenkového lístka, ktorý žalobca pripojil k žalobe, kde v dátume „29.07.2016“, pokiaľ ide o číslicu 2 v tomto dátume vyskytujúcu sa dvakrát, je uvedený odlišný typ písma. Je nemysliteľné, aby jedna a tá istá osoba takýto dátum napísala s rozdielnym písmom číslice 2. Žalovaná má tak dôvodné podozrenie, že dovolenkový lístok bol upravovaný. Z dovolenkového lístka navyše nevyplýva, kedy mala žalovaná nastúpiť do zamestnania po dovolenke. Ďalej žalovaná namieta aj rozpis zmien, ktorý žalobca pripojil k žalobe a z ktorého by malo vyplývať, že žalovaná mala byť zaradená na výkon práce dňa 10.08.2016, keďže mala schválenú dovolenku do dňa 12.08.2016, kedy v poobedňajších hodinách mala nastúpiť na zmenu.

8. Procesnú úpravu úrokov z omeškania žalobcu vo vyjadrení, ktoré bolo doručené súdu dňa 11.02.2019 súd vyhodnotil ako rozšírenie žaloby v časti žalovaného príslušenstva, ktoré bolo uplatnené žalobou v podobe úrokov z omeškania.

9. Podľa § 140 ods. 1 CSP, zmena žaloby je návrh, ktorým sa rozširuje uplatnené právo alebo sa uplatňuje iné právo. Žalobca žalobou uplatnil nárok na zaplatenie úrokov z omeškania vo výške 5,00 % ročne odo dňa 01.10.2017 až do zaplatenia, týmto vyjadrením žiadal priznať úroky z omeškania vo výške 5,00 % ročne odo dňa 08.10.2016 až do zaplatenia, čo súd vyhodnotil ako rozšírenie žaloby v časti žalovaného príslušenstva, keď toto rozšírenie žaloby pripustil na pojednávaní. Uznesenie vydal podľa § 142 CSP s tým, že mal zato, že výsledky doterajšieho konania môžu byť podkladom pre konanie o rozšírenej žalobe v časti žalovaného príslušenstva podľa § 143 ods. 1 CSP. Po pripustení rozšírenia žaloby súdom, žalobca tak uplatňoval voči žalovanej nárok na zaplatenie úrokov z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 234,57 Eur od 08.10.2016 až do zaplatenia, keďže súčasne týmto vyjadrením vzal

späť žalobu v časti o zaplatenie istiny 1,08 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne z tejto sumy od 01.10.2017 až do zaplatenia.

10. Po argumentácii žalovanej na pojednávaní, žalobca vzal späť žalobu i v ďalšej časti o zaplatenie sumy 178,72 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z tejto sumy od 08.10.2016 do zaplatenia, trval na žalobe v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z tejto sumy od 08.10.2016 až do zaplatenia.

11. Žalovaná s čiastočným späťvzatím žaloby, ktoré predniesol žalobca na pojednávaní súhlasila.

12. Predmetom sporu potom zostal nárok žalobcu na zaplatenie voči žalovanej sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z tejto sumy od 08.10.2016 do zaplatenia.

13. O žalobe žalobcu a o čiastočnom späťvzatí žaloby žalobcom prvoinštančný súd po prvýkrát rozhodol rozsudkom Sp.zn.: 14Cpr/7/2018-129 zo dňa 16.04.2019, ktorým konanie v časti o zaplatenie sumy 1,08 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1,08 Eur od 01.10.2017 do zaplatenia a v časti o zaplatenie sumy 178,72 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 178,72 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia zastavil (výrok I.), žalobu v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 55,85 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia zamietol (výrok II.) a ďalej rozhodol o povinnosti žalobcu zaplatiť žalovanej náhradu trov konania v rozsahu 100 %, do 3 dní od právoplatnosti uznesenia súdu o určení výšky náhrady trov konania (výrok III.). Na základe vykonaného dokazovania súd prvej inštancie dospel k záveru, že dohoda o peňažnej náhrade obsiahnutá v čl. VI. v bode 5. pracovnej zmluvy je neplatná pre jej neurčitost'. Z uvedeného dôvodu žalobu v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 55,85 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia zamietol (výrok II. označeného rozsudku). Konanie v časti o zaplatenie sumy 1,08 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1,08 Eur od 01.10.2017 do zaplatenia a v časti o zaplatenie sumy 178,72 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 178,72 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia zastavil (výrok I. označeného rozsudku) pre späťvzatie žaloby žalobkyňou v tejto časti, ku ktorému späťvzatiu žalovaná udelila súhlas podľa § 144, § 145 ods. 2 a § 146 ods. 2 CSP.

14. Proti rozsudku prvoinštančného súdu Sp.zn.: 14Cpr/7/2018-129 zo dňa 16.04.2019 podal odvolanie žalobca v časti zamietnutia žaloby o zaplatenie sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 55,85 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia a v časti súvisiaceho výroku o náhrade trov konania (výrok II. a výrok III. označeného rozsudku). O tomto odvolaní žalobcu rozhodol Krajský súd v Banskej Bystrici ako súd odvolací rozsudkom Sp.zn.: 13CoPr/3/2019-207 zo dňa 30.09.2020, ktorým rozsudok okresného súdu vo výroku, ktorým okresný súd žalobu v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 55,85 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia zamietol a v súvisiacom výroku o trovách konania potvrdil (výrok I. označeného rozsudku odvolacieho súdu). Žalobcovi uložil povinnosť zaplatiť žalovanej náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 % o výške ktorej rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením (výrok II. označeného rozsudku odvolacieho súdu). Rozsudok prvoinštančného súdu Sp.zn.: 14Cpr/7/2018-129 zo dňa 16.04.2019 nadobudol právoplatnosť dňa 18.06.2019 vo výroku I., dňa 30.09.2020 vo výroku II. a III., keď vo výroku II. a III. nadobudol právoplatnosť v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici Sp.zn.: 13CoPr/3/2019-207 zo dňa 30.09.2020. Odvolací súd v označenom rozsudku dospel k záveru, rovnako ako prvoinštančný súd v rozsudku napadnutom odvolaním žalobcu, že dohoda obsiahnutá v článku VI. bod 5 pracovnej zmluvy je neurčitá a v dôsledku jej neurčitosti v zmysle ustanovenia § 37 Občianskeho zákonníka neplatná, pretože z jej obsahu jasne a zreteľne nevyplýva spôsob určenia výšky peňažnej náhrady tak, aby zamestnanec pri zachovaní zásady právnej istoty mal už v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy vedomosť o tom, akú peňažnú náhradu a akým spôsobom v určenej výške bude musieť zamestnávateľovi zaplatiť pri nezotvaní u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby.

15. Proti rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici Sp.zn.: 13CoPr/3/2019-207 zo dňa 30.09.2020 žalobca podal ústavnú sťažnosť. O ústavnej sťažnosti žalobcu rozhodol Ústavný súd Slovenskej republiky Nálezom III. ÚS 259/2021-55 zo dňa 26.08.2021. Týmto nálezom Ústavný súd SR vyslovil, že rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici č.k. 13CoPr/3/2019-207 z 30. septembra 2020 bolo porušené základné právo sťažovateľa na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a jeho právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 od. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (výrok I. označeného nálezu), rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici č.k.

13CoPr/3/2019-207 z 30. septembra 2020 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie (výrok II. označeného nálezu), keď ďalej uložil Krajskému súdu v Banskej Bystrici povinnosť nahradiť sťažovateľovi trovy konania 691,34 Eur a zaplatiť ich právnomu zástupcovi sťažovateľa do 2 mesiacov od právoplatnosti nálezu (výrok III. označeného nálezu). V náleze Ústavný súd SR konštatoval, že argumenty napadnutého rozhodnutia krajského súdu sú mimo znenia, systematického zaradenia a účelu interpretovaného ustanovenia zákona a dohody strán. Prvý argument je redukciou účelu vykladaného ustanovenia zákona, keď sa konštatuje to, že jeho účelom je ochrana zamestnanca. Primárnym účelom tohto ustanovenia (§ 62 ods. 8 Zákonníka práce) je to, aby bola zamestnávateľovi daná možnosť chrániť svoj záujem na zotrvaní zamestnanca v práci počas plynutia výpovednej doby hrozbou osobitnej peňažnej sankcie, ktorej výška sa odvíja od predvídateľných hľadísk priemernej mzdy a dĺžky výpovednej doby, ktoré sami o sebe zabezpečujú účel spočívajúci v ochrane zamestnanca. Druhý argument vychádza z nesprávnej konštrukcie, že len presné vyčíslenie náhrady je spôsobilé zamestnancovi zabezpečiť právnu istotu a ochranu pred vôľou zamestnávateľa. Ako bolo naznačené, nie je tomu tak, keďže § 62 ods. 8 Zákonníka práce výšku náhrady limituje jednak výškou priemerného mesačného zárobku zamestnanca a na druhej strane aj dĺžkou výpovednej doby. Táto konštrukcia stanovuje jasné limity určenia peňažnej náhrady, ktorá sa neodvíja od svojvoľe zamestnávateľa, ale od jasného spôsobu určenia tak, ako to vyplýva z jasného textu zákona. Z tohto hľadiska neobstojí ani tretí argument napadnutého rozhodnutia, ktorý zdôrazňuje nejasnosť dohody o náhrade za nezotrvanie v práci. Obsah dohody nemožno vnímať inak ako jasný či určitý, keďže zistením priemerného mesačného zárobku a dĺžky výpovednej doby možno dospieť k výške peňažnej povinnosti zamestnanca. Predvídateľnosť určenia priemerného mesačného zárobku a dĺžky výpovednej doby je rozhodujúcim faktorom toho, že dohodu o náhrade za nezotrvanie v práci v znení kopirujúcom ustanovenie zákona nemožno považovať za neurčitú, keďže jej aplikácia nie je spôsobilá viesť k nemožnosti určenia povinnosti zamestnanca. Pri takomto vnímaní neurčitosti, aká je prezentovaná v namietanom rozhodnutí krajského súdu, by sa za neurčité museli považovať aj také konštrukcie Zákonníka práce, ktoré sú základom povinnosti zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy, či už pri prekážkach v práci alebo pri neplatnom skončení pracovného pomeru, keďže všetky tieto konštrukcie rovnako ako nárok z nezotrvania v práci počas plynutia výpovednej doby vychádzajú z kombinácie priemerného mesačného zárobku a toho, že sa má poskytnúť náhrada za to, že zamestnanec nepracoval, i keď pracovať mal. To, že konštrukcia § 62 ods. 8 Zákonníka práce smeruje k určeniu peňažnej povinnosti zamestnanca, a nie zamestnávateľa, nemôže byť dôvodom, aby bola posúdená ako neurčitá. Napadnuté rozhodnutie krajského súdu nie je len v zjavnom rozpore so záverom sťažovateľom uvádzaného rozhodnutia najvyššieho súdu, ale je aj výsledkom celkom nesprávneho použitia metód výkladu, čo viedlo k takému záveru, ktorý popiera zmysel a účel § 62 ods. 8 Zákonníka práce a vedie k tomu, že záver namietaného rozhodnutia je založený na zjavnej právnej chybe. Preto napadnuté rozhodnutie krajského súdu je v rozpore s uvedenými základnými právami sťažovateľa, čo viedlo k vysloveniu ich porušenia a k tomu, že rozhodnutie krajského súdu bolo podľa čl. 127 ods. 2 ústavy a § 133 ods. 2 a 3 písm. b/ zákona č. 314/2018 Z.z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov zrušené s tým, že vec bola krajskému súdu vrátená na ďalšie konanie.

16. Po vydaní nálezu ústavného súdu Krajský súd v Banskej Bystrici ako súd odvolací uznesením Sp.zn.: 13CoPr/4/2021-279 zo dňa 15.12.2021 rozsudok Okresného súdu Zvolen č.k. 14Cpr/7/2018-129 zo dňa 16.04.2019 vo výroku, ktorým okresný súd žalobu v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 55,85 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia zamietol a v súvisiacom výroku o trovách konania zrušil a v uvedenom rozsahu vrátil vec okresnému súdu na ďalšie konanie. Krajský súd v Banskej Bystrici ako súd odvolací v označenom uznesení (§ 34 CSP) po zrušení rozsudku č.k. 13CoPr/3/2019-207 z 30. septembra 2020 a vrátení veci Ústavným súdom SR na ďalšie konanie prejednal odvolanie žalobcu v rozsahu a z dôvodov daných ustanovením § 379 a ustanovením § 380 CSP, bez nariadenia pojednávania podľa ustanovenia § 385 ods. 1 CSP (a contrario) rozsudok súdu prvej inštancie v odvolaní napadnutom výroku, ktorým súd prvej inštancie žalobu v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 55,85 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia zamietol a v súvisiacom výroku o trovách konania podľa § 389 ods. 1 písm. b/ a písm. c/ CSP zrušil a podľa ustanovenia § 391 ods. 1 CSP vrátil vec súdu prvej inštancie v uvedenom rozsahu na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Ďalej v dôvodoch zrušujúceho uznesenia konštatoval, že v nadväznosti na ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka práce poukazuje odvolací súd na rozhodnutie NS SR Sp.zn. 3Cdo 154/2018 zo dňa 25. septembra 2018 kde NS SR uvádza: „ak sa zamestnanec, ktorý so zamestnávateľom uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce počas plynutia výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a

nezaplatí mu peňažnú náhradu v zmysle tohto ustanovenia, je zamestnávateľ oprávnený uplatniť svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, ktorý pri určovaní výšky tejto náhrady zohľadní tiež individuálne okolnosti sporu, najmä dôvod výpovede, ako aj dôvod a dĺžku doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby“. Z obsahu odôvodnenia odvolaním napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie vyplýva, že súd prvej inštancie z hľadiska uvedeného žalobou uplatnený nárok žalobcu, ktorý zostal predmetom sporu po jeho čiastočnom späťvzati žaloby neposudzoval, keďže dospel k záveru o neplatnosti dohody obsiahnutej v čl. VI. v bode 5 pracovnej zmluvy, ktorú uzavreli žalobca a žalovaná dňa 15.01.2016. Preto odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v napadnutom výroku a súvisiacom výroku o trovách konania zrušil a vec vrátil v danom rozsahu na ďalšie konanie a nové rozhodnutie prvoinštančnému súdu, keď uložil úlohu súdu prvej inštancie po vrátení veci na ďalšie konanie posúdiť, a to s prihliadnutím na citáciu z rozhodnutia NS SR Sp.zn. 3Cdo/154/2018 zo dňa 25. septembra 2018 a na základe zisteného skutkového stavu, či nárok žalobcu uplatnený v sume 55,85 Eur s príslušenstvom je uplatnený žalobcom dôvodne pričom v novom rozhodnutí vo veci samej rozhodne súd prvej inštancie aj o trovách odvolacieho konania.

17. Podľa § 391 ods. 1 CSP, ak odvolací súd zruší rozhodnutie, môže podľa povahy veci vrátiť vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, prerušiť konanie, schváliť zmier, zastaviť konanie alebo postúpiť vec orgánu, do ktorého právomoci vec patrí.

18. Podľa § 391 ods. 2 CSP, ak bolo rozhodnutie zrušené a ak bola vec vrátená na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, súd prvej inštancie je viazaný právnym názorom odvolacieho súdu.

19. Podľa § 391 ods. 3 CSP, ak odvolací súd zruší rozhodnutie súdu prvej inštancie a vráti mu vec na ďalšie konanie a nové rozhodnutie, je povinný v odôvodnení rozhodnutia uviesť aj to, ako má súd prvej inštancie vo veci ďalej postupovať.

20. Prvoinštančný súd do vydania prvého rozhodnutia vo veci (ďalej už len „súd“) vo veci vykonal dokazovanie výsluchom strán sporu, listinnými dôkazmi, keď zistil tento skutkový stav:

21. Dňa 15.01.2016 bola medzi žalobcom a žalovanou uzatvorená pracovná zmluva. Na základe tejto pracovnej zmluvy sa žalovaná stala zamestnancom žalobcu s tým, že pracovný pomer jej vznikol dňom 16.01.2016. Žalovaná podľa pracovnej zmluvy mala vykonávať prácu manažéra recepcie. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú. Z článku VI. bodu 5 pracovnej zmluvy vyplýva dojednanie „V prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. Peňažná náhrada je splatná v prvý deň neospravedlnenej absencie zamestnanca počas plynutia výpovednej doby. Účastníci tejto zmluvy za týmto účelom uzatvárajú dohodu o zrážke zo mzdy v zmysle ustanovenia 131 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnanec súhlasí, že zamestnávateľ je oprávnený vykonať zrážku z jeho mzdy titulom vyššie uvedenej peňažnej náhrady“.

22. Listom zo dňa 01.07.2016 žalovaná žalobcovi dala výpoveď z pracovného pomeru založeného touto pracovnou zmluvou zo dňa 16.01.2016 v zmysle § 67 Zákonníka práce bez uvedenia dôvodu. Vo výpovedi uviedla, že pracovný pomer sa jej skončí uplynutím mesačnej výpovednej doby ku dňu 31.08.2016.

23. Listom zo dňa 25.08.2016 žalobca žalovanej dal okamžité skončenie pracovného pomeru. Konštatoval tu, že žalovaná sa dopustila mimoriadne závažného porušenia pracovných povinností v dôsledku čoho došlo k priamemu ohrozeniu zabezpečovania služieb recepcie a služieb pre hotelových hostí v hoteli Golfer v Kremnici. Zamestnávateľ v tomto okamžitom skončení pracovného pomeru skutkovo dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru popísal tak, že v dňoch 04.08. až 08.08.2016 žalovaná čerpala zamestnávateľom schválenú dovolenku. Do práce mala nastúpiť dňa 10.08.2016 podľa rozpisu a plánu pracovných zmien. Žalovaná sa však bez riadneho ospravedlnenia do práce v daný deň nedostavila, pričom neuviedla žiadny dôvod neprítomnosti na pracovisku resp. inú relevantnú prekážku, ktorá by jej bránila vo výkone práce. Zamestnávateľ preto vykazoval neospravedlnené zameškanie pracovných zmien (neospravedlnené absencie) u žalovanej, a to v dňoch od 10.08. do 14.08.2016. Súčasne ďalej tu je konštatované, že tým žalovaná porušila závažne pracovnú

disciplínu. Preto bol nútený so žalovanou okamžite skončiť pracovný pomer. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalovanej podľa dátumu na poštovej doručenke doručené dňa „09.02.2016“.

24. Podľa dovolenkového lístka žalovanej, ktorý žalobca pripojil k žalobe (č.l. 12 spisu) žalovaná požiadala o dovolenku na zotavenie na obdobie od 03.08.2016 do 12.08.2016 vrátane t.j. na 10 dní. Miesto pobytu na dovolenke je v dovolenkovom lístku uvedené: Chorvátsko. Dovolenkový lístok je podpísaný žalovanou s dátumom dňa 23.07.2016. Tento obsahuje aj dátum schválenia dovolenky zamestnávateľom 29.07.2016 v rozsahu 5 dní. Skutočný nástup dovolenky je uvedený 04.08.2016 s tým, že z dovolenky sa skutočne čerpalo 5 dní. Nástup do zamestnania po dovolenke na dovolenkovom lístku nie je vypísaný. Dovolenkový lístok obsahuje podpis za zamestnávateľa.

25. Zamestnávateľ, teda žalobca so žalovanou spísal i Záznam o absencii zo dňa 15.08.2016. V tomto zázname o absencii je uvedené, že žalovaná sa dňa 10.08.2016 až 14.08.2016 po opätovných písomných a ústnych výzvach nedostavila na pracovisku na výkon pridelenej práce, čím sa dopustila neospravedlnených absencií počas tohto obdobia. Zamestnávateľ hodnotil toto konanie žalovanej ako závažné porušenie pracovnej disciplíny nakoľko ohrozilo prevádzku celého hotela. Ďalej je tu uvedené, že zamestnanec nepredložil žiaden doklad o trvaní prekážky v práci, ktorá by mu bránilo vo výkone práce v tomto období. Záznam obsahuje podpisy zamestnávateľa i zamestnanca.

26. Výzvou zo dňa 22.09.2016 žalobca vyzval žalovanú na úhradu čiastky 234,57 Eur z titulu peňažnej náhrady za nezotrvanie v práci počas výpovednej doby a čiastky 1,08 Eur z titulu dlhu na zamestnaneckej strave. Tieto sumy žiadal uhradiť do 07.10.2016.

27. Ďalej žalobca k žalobe predložil lekárske potvrdenie MUDr. Karola Kaňu, všeobecného lekára, Hliník nad Hronom (č.l. 15 spisu) z ktorého vyplýva, že u žalovanej bola dňa 12.08.2016 na celý deň nariadená domáca liečba a že žalovaná bola tohto dňa ošetrovaná v danej ambulancii.

28. K žalobe ďalej žalobca pripojil aj rozpis pracovných zmien za obdobie od 01.08.2016 do 14.08.2016 (č.l. 16-17 spisu), z ktorého vyplýva, že žalovaná mala pracovnú zmenu dňa 03.08.2016, od 04.08. do 08.08.2016 mala mať dovolenku, dňa 09.08.2016 mala mať voľno, od 10.08.2016 do 14.08.2016 mala mať pracovnú zmenu.

29. Podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne, pobočka Žiar nad Hronom zo dňa 29.11.2018 o nemocenských dávkach vyplatených sociálnou poisťovňou žalovanej za obdobie od 15.08.2016 do 31.08.2016 vyplýva, že žalovaná v období od 25.08.2016 do 31.08.2016 poberala nemocenské dávky, poisťný vzťah u FLOREN, a. s. mala evidovaný do 31.08.2016.

30. Žalovaná v konaní predložila i zmluvu o obstaraní zájazdu zo dňa 01.06.2016, z ktorej vyplýva, že žalovaná si u cestovnej kancelárie objednala zájazd do Chorvátska s termínom zájazdu od 04.08. do 11.08.2016.

31. Ďalej žalovaná predložila výpis z SMS komunikácie zo dňa 12.08.2016 (č.l. 47 spisu) so I. B., telefónne číslo +XXXXXXXXXXXX, čo bol piatok v znení „Dobrý deň. Práve som bola u doktora a ten ma vypísal na PN. V pondelok Vám ju doručím. LL“. SMS je datovaná hodinou 11:21.

32. Žalobca v konaní ďalej predložil mzdový list žalovanej za rok 2016, z ktorého vyplýva, že žalovaná pracovala u žalobcu na dohodu o vykonaní práce odo dňa 16.12.2015 do 15.01.2016 a na hlavný pracovný pomer od 16.01.2016 do 31.08.2016. Za mesiace máj až júl 2016 dosiahla žalovaná priemernú čistú mzdu 496,31 Eur a priemernú hrubú mzdu 621,67 Eur, v mesiaci august 2016 u žalovanej je vykazovaný nedoplatok v čiastke -234,67 Eur na úkor zamestnávateľa.

33. Žalovaná v konaní predložila prepočty svojej mzdy za obdobie február 2016 až august 2016 (č.l. 74-80 spisu), vypracované T. P., F. XXXX/XX, Z. B., z ktorých vyplýva, že žalovaná mala dosiahnuť za obdobie máj 2016 až júl 2016 priemernú čistú mesačnú mzdu 476,86 Eur a priemernú hrubú mesačnú mzdu 593,94 Eur.

34. Žalovaná pri výsluchu uviedla, že jej priamym nadriadeným u zamestnávateľa bola D. I. B.. Podľa pracovnej zmluvy mala vykonávať prácu recepcnej, ale v podstate robila aj chyžnú, aj barmanku,

vypomáhala aj v kuchyni a pri obsluhu. Čerpanie dovolenky hlásila D.. I. B.. Dovolenu si hlásila od 03.08. do 12.08.. Na túto dobu si vypísala i žiadosť o dovolenku a dovolenkový lístok, ktorý je prílohou žaloby. V tomto prípade u nej išlo o prvé čerpanie dovolenky u zamestnávateľa. Tento dovolenkový lístok odovzdala D.. I. B., ktorá ho podpísala, ale bez vypísania tej časti dovolenkového lístka, ktorý vypisuje zamestnávateľ. Vypísanie údajov zamestnávateľa do dovolenkového lístka ona videla po prvýkrát v rámci podanej žaloby, keď tento dovolenkový lístok žalobca pripojil k žalobe ale už s vypísanými údajmi od zamestnávateľa. Jej nadriadená D.. I. B. vedela, že ide na zájazd do zahraničia, do Chorvátska a že sa vracia až 11.08. v noci, a že teda môže nastúpiť na poobedňajšiu zmenu nasledujúceho dňa. D.. I. B. na jej žiadosť o dovolenku reagovala tak, že ona rozhodne, ako sa to tam všetko do dovolenkového lístka povypisuje, a že ešte uvidí. Teda, že ešte uvidí, ako jej to schváli. Ona to brala za vybavené, keďže jej podpísala plné znenie rozsahu dovolenky. Viac sa už neinformovala ohľadne jej schválenia. Dňa 01., 02., 03. mala pracovné zmeny, dňa 04. odišla na dovolenku. Z dovolenky sa vrátila dňa 11.08.2016, dňa 12.08.2016 navštívila lekára, keďže bola chorá na priedušky. Od 15.08.2016 nastúpila na PN. 15.08.2016 znovu navštívila lekára, ten jej vypísal PN, na ktorej bola do konca mesiaca. Zamestnávateľa cez SMS informovala o tejto skutočnosti, čo však zamestnávateľ zamlčal. PN doručila zamestnávateľovi dňa 15.08.2016. Rozpis zmien robila vždy nadriadená D.. I. B.. Rozpis zmien za august 2016 videla len za prvé dni, dňa 04.08. odišla na dovolenku, dovolenku mala schválenú aj cez víkend. Prvýkrát výpoveď z pracovného pomeru dávala zamestnávateľovi už v apríli 2016, vtedy ju D.. I. B. požiadala, aby si to ešte rozmyslela. V tom čase si to rozmyslela, avšak v júli už dala výpoveď.

35. Štatutárna zástupkyňa žalobcu D.. I. B., predseda predstavenstva pri výsluchu uviedla, že bola priamou nadriadenou žalovanej. Je pravdou, že žalovaná ju požiadala o dovolenku. Oznamovala však žalovanej, že jej dovolenku neschvaľuje. Išlo o leto, kedy bola plná sezóna. Cez leto sa schvaľujú dovolenky výnimočne. Na dovolenkovom lístku je jej podpis, ale nie je pravdivé tvrdenie žalovanej, že ako jej táto dovolenkový lístok odovzdala, že ho podpísala. Podpísala ho až neskôr, keď žalovanú informovala, že jej nemôže schváliť dovolenku v celom rozsahu, že jej ju môže schváliť v menšom rozsahu, čo je potom uvedené v dovolenkovom lístku. Kedy jej túto informáciu odovzdala, to nevedela uviesť. Všeobecný postup u zamestnávateľa, keď zamestnanec žiada o dovolenku je taký, že zamestnanec najskôr oznámi, že chce čerpať dovolenku. Vypíše si dovolenkový lístok a ona ho informuje v akom rozsahu a či vôbec dovolenku schválila. Pokiaľ ide o rozpis zmien, návrh robí recepcia, ona ich schvaľuje a robí konečné úpravy. Rozpis zmien sa robí na týždeň vopred. Tento je prístupný jednak v počítači na recepcii a na recepcii sa nachádza i jeden výtlačok rozpisu zmien. Niekedy sa rozpis zmien dáva aj na dva týždne vopred, napríklad keď sú sviatky, aby sa zamestnanci vedeli zariadiť. Namietala tvrdenie žalovanej, že doručila PN.

36. Po zrušení rozsudku prvoinštančného súdu odvolacím súdom v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur s príslušenstvom žalobca nemal návrhy na doplnenie dokazovania, žalovaná navrhla doplniť dokazovanie jej výsluchom ako strany sporu, žiadne iné návrhy na doplnenie dokazovania nepredniesla.

37. Na návrh žalovanej súd po odvolacom konaní doplnil dokazovanie výsluchom žalovanej ako strany sporu, keď z jej výsluchu zistil, že táto výpoveď z pracovného pomeru dala z dôvodu, že nebola spokojná s prístupom vedúcej, nielen voči nej, ale aj voči všetkým ostatným zamestnancom. Zo strany vedúcej dochádzalo k porušovaniu pracovnej zmluvy, ktorú mala uzatvorenú so svojim zamestnávateľom. Podľa pracovnej zmluvy mala vykonávať prácu recepčnej, vykonávala však aj inú prácu, tak ako uvádzala pri svojom prvotnom výsluchu. Chodila upratovať izby, pracovala ako obsluha v bare a v reštaurácii. Ďalej poukázala na to, že jej neboli vyplatené hodiny, ktoré odpracovala u zamestnávateľa navyše. Nikdy sa však nedomáhala týchto nárokov, pretože so žalobcom ako zamestnávateľom „chce mať už pokoj“. Neakceptuje žalobcom uvádzané 4 dni absencie, pretože v jej mzdovom liste za august 2016 je uvedené, že odpracovala 4 zmeny, tie v skutočnosti aj odpracovala, keď do tohto jedného týždňa mala ešte dočerpať jeden deň dovolenky. To aj dočerpala. V auguste 2016 pracovala dňa 01., 02. a 03., odpracovala však v skutočnosti 4 zmeny. Dňa 01.08.2016 pracovnú zmenu mala od 15.00 hod. do 02.00 hod. nasledujúceho dňa, dňa 02.08. pracovala a teda mala pracovnú zmenu od 07.00 hod. do 00.30 hod. nasledujúceho dňa a dňa 03.08. mala pracovnú zmenu od 07.00 hod. do 15.00 hod., teda v skutočnosti odpracovala 4 pracovné zmeny. Pracovné zmeny boli určené ako 8-hodinové, za mesiac august 2016 jej boli preplatené tri dni dovolenky, mala mať však preplatených 5 dní dovolenky. Z tohto dôvodu účtovníčka jej nemohla dať pokračovanie dovolenky do 11.08.2016. Na to jej zamestnávateľ dal absenciu od 10. do 14.08.2016. Pracovný čas mala stanovený na 40 hodín týždenne. To je na objasnenie dôvodov, pre ktoré dala „výpoveď“.

38. Podľa § 61 ods. 1 Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

39. Podľa § 62 ods. 1 Zákonníka práce, ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby.

40. Podľa § 62 ods. 2 Zákonníka práce, výpovedná doba je najmenej 1 mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak.

41. Podľa § 62 ods. 7 Zákonníka práce, výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak tento zákon neustanovuje inak.

42. Podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

43. Podľa § 67 Zákonníka práce, zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

44. Podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce, čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

45. Podľa § 100 Zákonníka práce, 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.

46. Podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

47. Podľa § 1 ods. 1 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.

48. Podľa § 100 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právo sa premičí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premičanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premičania dovoľá, nemožno premičané právo veriteľovi priznať.

49. Podľa § 101 Občianskeho zákonníka, pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premičacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

50. Podľa § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právo na náhradu škody sa premičí za dva roky odo dňa, keď sa poškodený dozvie o škode a o tom, kto za ňu zodpovedá.

51. Podľa § 106 ods. 2 Občianskeho zákonníka, najneskoršie sa právo na náhradu škody premičí za tri roky, a ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, za desať rokov odo dňa, keď došlo k udalosti, z ktorej škoda vznikla; to neplatí, ak ide o škodu na zdraví.

52. Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že žalovaná bola zamestnankyňou žalobcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2016, keď na základe tejto pracovnej zmluvy žalovanej vznikol u žalobcu pracovný pomer dňa 16.01.2016. Touto pracovnou zmluvou bol založený medzi stranami sporu pracovnoprávny vzťah. Pracovný pomer žalovaná mala uzatvorený na dobu neurčitú, tak ako to vyplýva z čl. II. bod 1 pracovnej zmluvy. Žalovaná pracovala u žalobcu v pozícii manažéra recepcie. Miestom pravidelného výkonu práce žalovanej bol hotel Golfer*** Kremnica. Žalobca a žalovaná v pracovnej zmluve v čl. VI. bod 5 si dojednali, že „v prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“. Tieto skutočnosti súd mal preukázané pracovnou zmluvou zo dňa 15.01.2016, keď napokon tieto skutočnosti v konaní medzi stranami neboli sporné. Pracovný pomer žalovanej u zamestnávateľa založený touto pracovnou zmluvou zanikol dňa 31.08.2016 na základe výpovede žalovanej z tohto pracovného pomeru zo dňa 01.07.2016. Pracovný pomer žalovanej na základe tejto výpovede skončil uplynutím výpovednej doby ku dňu 31.08.2016, ktorá bola mesačná. Žalovaná výpoveď dala podľa § 67 Zákonníka práce, ktorý umožňuje zamestnancovi dať zamestnávateľovi z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu. Medzi stranami v konaní nebolo sporné, že výpoveď bola žalobcovi ako zamestnávateľovi žalovanou riadne doručená v mesiaci júl 2016 a že výpovedná doba žalovanej tak začala plynúť odo dňa 01.08.2016 a uplynula dňa 31.08.2016, kedy došlo k skončeniu pracovného pomeru. Počas plynutia výpovednej doby i zamestnávateľ so žalovanou mienil skončiť pracovný pomer okamžite, okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 25.08.2016 zo skutkových dôvodov tu popísaných, avšak toto okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo žalovanej doručené až dňa 02.09.2016, ktorá skutočnosť v konaní medzi stranami nebola sporná, keď v konaní bolo zistené, že na poštovej doručke ohľadne doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovanej je uvedený chybný dátum doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru „09.02.2016“. Nakoľko okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo zamestnankyni doručené až dňa 02.09.2016, ktorá skutočnosť bola v konaní nesporná, na základe tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru nemohlo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru žalovanej u žalobcu, pretože tento skončil na základe výpovede žalovanej ku dňu 31.08.2016, konkrétne výpovede datovanej žalovanou dňa 01.07.2016 a doručenej zamestnávateľovi v mesiaci júl 2016.

53. Žalobca v konaní uplatnil nárok na peňažnú náhradu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, ktoré podmienky dojednania boli začlenené do písomnej pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2016, konkrétne v čl. VI. v bode 5.

54. Žalovaná vzniesla námietku premlčania nároku žalobcu na túto peňažnú náhradu. Tvrdila, že nárok žalobcu je premlčaný v dvojročnej subjektívnej premlčacej dobe v zmysle § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Mala za to, že žalobca sa domáha priznania náhrady škody za mesiac august 2016, pričom žaloba bola podaná na súde až dňa 11.09.2018, teda po uplynutí dvojročnej subjektívnej premlčacej doby vyplývajúcej z daného zákonného ustanovenia. Žalobca sa dozvedel o tejto údajnej škode a o tom kto ju údajne spôsobil v mesiaci august 2016, preto je tento nárok na náhradu škody v celom rozsahu premlčaný.

55. Nakoľko žalovaná vzniesla námietku premlčania nároku žalobcu, súd sa zaoberal vznesenou námietkou premlčania v zmysle § 100 a nasl. Občianskeho zákonníka, keďže nepochybne ide o nárok, ktorý podlieha premlčaniu. Aplikácia ustanovenia § 100 a nasl. Občianskeho zákonníka na premlčanie vyplýva z § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje, že ak zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Vzhľadom na charakter uplatneného nároku, v konaní ide o peňažný nárok zamestnávateľa podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, čo je osobitný nárok zamestnávateľa v podobe peňažnej sankcie, ktorá musí byť dojednaná písomne so zamestnancom a to za porušenie zamestnanca zotrvať počas plynutia výpovednej doby v práci u zamestnávateľa. Nejde o nárok na náhradu škody voči zamestnancovi, ktorý nárok je osobitne upravený v § 179 a nasl. Zákonníka práce. Súd preto zhodne s právnym názorom žalobcu mal za to, že pri peňažnom nároku vyplývajúcom z § 62 ods. 8 Zákonníka práce treba aplikovať, pokiaľ ide o premlčanie dobu, všeobecnú trojročnú premlčaciu dobu upravenú v § 101 Občianskeho zákonníka. V zmysle tohto zákonného ustanovenia premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz. V súdnej veci nárok vznikol za porušenie povinnosti zamestnanca vyplývajúcej z § 62 ods. 8 Zákonníka práce v mesiaci august 2016, zamestnávateľ tak mohol dôvodne potom uplatniť tento nárok na súde už dňa 01.09.2016. Uplatnil ho žalobou, ktorá bola doručená súdu

dňa 10.09.2018, teda v 3-ročnej všeobecnej premlčacej dobe, ktorá by márne uplynula dňa 01.09.2019. Nakoľko žaloba bola podaná žalobcom na súde dňa 10.09.2018, nárok žalobcu na peňažnú náhradu v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je premlčaný, žalovaná vzniesla námietku premlčania nedôvodne. Aplikácia ustanovenia § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka o subjektívnej dvojročnej premlčacej dobe, ktorá platí v prípade nároku na náhradu škody, v súdnej veci neprichádza do úvahy, keďže v konaní nejde o nárok na náhradu škody. Námietka premlčania tak vznesená žalovanou nie je dôvodná.

56. Podľa § 193 CSP, súd je viazaný rozhodnutím ústavného súdu o tom, či určitý právny predpis nie je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ústavným zákonom alebo medzinárodnou zmluvou, ktorou je Slovenská republika viazaná. Súd je tiež viazaný rozhodnutím ústavného súdu alebo Európskeho súdu pre ľudské práva, ktoré sa týkajú základných ľudských práv a slobôd. Ďalej je súd viazaný rozhodnutím príslušných orgánov o tom, že bol spáchaný trestný čin, priestupok alebo iný správny delikt postihateľný podľa osobitného predpisu, a o tom, kto ich spáchal, ako aj rozhodnutím o osobnom stave, vzniku alebo zániku spoločnosti.

57. Po vyriešení otázky, že nárok žalobcu na peňažnú náhradu uplatnenú voči žalovanej podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je premlčaný sa súd v konaní ďalej v nadväznosti na to zaoberal tiež námietkou žalovanej, či dohoda o peňažnej náhrade obsiahnutá v čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy je neplatná pre jej neurčitost'.

58. Žalobca a žalovaná v pracovnej zmluve v čl. VI. bod 5 si dojednali, že „v prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“. Tieto skutočnosti súd mal preukázané pracovnou zmluvou zo dňa 15.01.2016, keď napokon tieto skutočnosti v konaní medzi stranami neboli sporné.

59. Podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, v znení účinnom v čase uzatvorenia predmetnej pracovnej zmluvy, t.j. v znení od 01.01.2013, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

60. V súdnej veci Ústavný súd SR Nálezom Sp.zn.: III ÚS 259/2021-55 zo dňa 26.08.2021 rozhodol tak, že rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici č.k. 13CoPr/3/2019-207 z 30. septembra 2020 bolo porušené základné právo sťažovateľa (žalobcu v tomto konaní) na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a jeho právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici vydaný v tejto veci č.k. 13CoPr/3/2019-207 z 30. septembra 2020 zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie konštatujúc, že predmetné rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici postavené na závere o neplatnosti dohody obsiahnutej v čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi žalobcom a žalovanou dňa 15.01.2016 vychádza z nesprávnej interpretácie (výkladu) ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce. Ústavný súd SR v označenom náleze vydanom v súdnej veci okrem iného uviedol, že obsah tejto dohody nemožno vnímať inak ako jasný, či určitý, keďže zistením priemerného mesačného zárobku a dĺžky výpovednej doby možno dospieť k výške peňažnej povinnosti zamestnanca. Predvídateľnosť určenia priemerného mesačného zárobku a dĺžky výpovednej doby je rozhodujúcim faktorom toho, že dohodu o náhrade za nezotrvanie v práci v znení kopírujúcim ustanovenie zákona nemožno považovať za neurčitú, keďže jej aplikácia nie je spôsobilá viesť k nemožnosti určenia povinnosti zamestnanca.

61. Nakoľko dojednanie o peňažnej náhrade medzi žalobcom ako zamestnávateľom a žalovanou ako zamestnankyňou v písomnej pracovnej zmluve zo dňa 15.01.2016 podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, konkrétne v čl. VI. v bode 5 je doslovným znením ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom v čase uzatvorenia predmetnej pracovnej zmluvy, t.j. v znení od 01.01.2013, v súlade s nálezom Ústavného súdu SR vydanom v tejto veci pri výklade ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce, prvoinštančný súd pri opätovnom rozhodnutí o nároku žalobcu uplatnenom v konaní dospel k záveru, že dojednanie v čl. VI. v bode 5 pracovnej zmluvy o peňažnej náhrade za nezotrvanie zamestnanca v pracovnom pomere je dojednaním určitým, a tak nespĺňa kritéria neurčitosti právneho úkonu v tejto časti v zmysle § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Preto námietka žalovanej o tom, že

dojednanie o tejto peňažnej náhrade v pracovnej zmluve je neurčitým právnym úkonom, nie je dôvodná. V tomto názore prvoinštančný súd poukazuje i na závery Najvyššieho súdu SR vyslovené v uznesení Sp.zn.: 3Cdo/154/2018 zo dňa 25. septembra 2018 vyslovené v právnej veci Krajského súdu v Žiline Sp.zn. 10CoPr/9/2017. V tomto uznesení NS SR uvádza, že: „Ani po 01. januári 2013 nie je dohoda o výške peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce podstatnou náležitosťou dohody zamestnávateľa a zamestnanca uzatvárajúcej podľa tohto ustanovenia. Zákonník práce v znení účinnom od uvedeného dňa (na rozdiel od predchádzajúcej úpravy) nestanovil v § 62 ods. 8 priamo, na akú výšku dohodnutej peňažnej náhrady má zamestnávateľ nárok; určil iba jej hornú hranicu (viď slová “najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby”). Konkrétna výška peňažnej náhrady je podľa tohto ustanovenia závislá od dvoch premenných veličín, ktoré môžu v rôznom čase nadobúdať rôzne hodnoty, a to od: a/ priemerného mesačného zárobku zamestnanca, b/ dĺžky výpovednej doby. Za podstatnú náležitosť dohody v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nemôže byť považovaný údaj (o výške peňažnej náhrady) závislý od premenných veličín, ktorých konkrétne hodnoty sú v čase uzatvárania tejto dohody neznáme. Pokiaľ sa zamestnanec počas výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a je si vedomý, že uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, nemožno vylúčiť, že sám dobrovoľne zaplatí zamestnávateľovi túto náhradu (výška ktorej môže byť daná najviac súčinom (vtedy už známeho) priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a (vtedy už známej) dĺžky výpovednej doby). Ak tak zamestnanec nepostupuje a zamestnávateľ uplatní svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, rozhodne o jej výške súd (§ 14 Zákonníka práce). Pri určovaní výšky peňažnej náhrady v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce môžu byť relevantné individuálne okolnosti sporu (napríklad dôvod výpovede, dôvod a dĺžka doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby).“

62. V danom prípade sa žalobca so žalovanou po 01. januári 2013 (15.01.2016) v písomnej forme v pracovnej zmluve dohodli, že ak žalovaná nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u žalobcu, vznikne žalobcovi nárok „na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“. Sama skutočnosť, že dohoda žalobcu a žalovanej o peňažnej náhrade uzavretá v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nestanovila konkrétnu výšku tejto náhrady, nezakladá jej neplatnosť a bez ďalšieho neopodstatňuje záver, že žalobcovi nepatrí žiadna peňažná náhrada.

63. Problematika dovolenky je upravená v ustanoveniach § 100 až 117 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Zákonník práce presne stanovuje, že základná výmera dovolenky je najmenej 4 týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej 5 týždňov. Nárok na dovolenku má každý zamestnanec, ktorý odpracoval aspoň 60 dní za kalendárny rok. Nárok na dovolenku pri nerovnomernom pracovnom čase (§ 104 Zákonníka práce), týmto zamestnancom má zamestnávateľ určiť čerpanie toľkých pracovných dní, koľko ich na jeho dovolenku pripadá v celoročnom priemere. Základným pravidlom je, že čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň 4 týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určení čerpania dovolenky nebráni prekážka v práci na strane zamestnanca. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol počas kalendárneho roka a ešte nesplnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, zamestnávateľ mu môže určiť čerpanie dovolenky, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka, v ktorom dovolenku čerpá, alebo do skončenia pracovného pomeru, čo ustanovuje § 113 ods. 1 Zákonníka práce. Ak zamestnanec splnil podmienku 60-tich odpracovaných dní v kalendárnom roku, zamestnávateľ môže krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní, a to o 1/12 a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o 1/12, ak v danom roku nepracoval napríklad z dôvodu PN, čerpania rodičovskej dovolenky alebo výkonu verejnej funkcie. Za každú neospravedlnene zameškanú zmenu (pracovný deň) môže zamestnávateľ krátiť dovolenku o 1 až 2 dni. Neospravedlnené zameškani kratších častí jednotlivých zmien (dni) sa sčítajú.

64. Aj keď je zamestnávateľ zo zákona povinný určiť čerpanie dovolenky, aby sa predišlo situáciám, že zamestnávateľ nevyužije uvedené právo a neurčí čerpanie dovolenky, Zákonník práce zveruje toto právo samotnému zamestnancovi s tým cieľom, aby ústavné právo zamestnancov na dovolenku

nebolo ohrozené ani porušené. Ak zamestnávateľ neurčí nástup na dovolenku ani konca 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby si ju mohol zamestnanec vyčerpať do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si určí zamestnanec. Uvedené čerpanie dovolenky je povinný oznámiť zamestnávateľovi najneskôr 30 dní vopred. Túto lehotu možno so súhlasom zamestnávateľa skrátiť.

65. Po skutkovej strane súd na základe vykonaného dokazovania zistil, že žalovaná svojho zamestnávateľa dňa 23.07.2016 požiadala o čerpanie dovolenky. Žalobca ako zamestnávateľ žalovanej v konaní netvrdil a ani nepoprel, že žalovaná požiadala o čerpanie dovolenky a využila svoje právo na čerpanie dovolenky v súlade so Zákonníkom práce, i keď čas čerpania dovolenky určuje výlučne zamestnávateľ. Ako súd už dôvodí, aj keď je zamestnávateľ zo zákona povinný určiť čerpanie dovolenky, aby sa predišlo situáciám, že zamestnávateľ nevyužije uvedené právo a neurčí čerpanie dovolenky, Zákonník práce zveruje toto právo samotnému zamestnancovi s tým cieľom, aby ústavné právo zamestnanca na dovolenku nebolo ohrozené ani porušené. Že žalovaná požiadala svojho zamestnávateľa o čerpanie dovolenky vyplýva z dovolenkového lístka vypísaného žalovanou. Žalovaná požiadala zamestnávateľa o čerpanie dovolenky od 03.08.2016 do 12.08.2016 vrátane, teda v rozsahu 10 dní s tým, že v dovolenkovom lístku uviedla i miesto pobytu na dovolenke Chorvátsko. Konala tak na základe objednania zájazdu do Chorvátska zmluvou o zájazde zo dňa 01.06.2016, s ktorej obsahu vyplýva, že žalovaná si objednala zájazd do Chorvátska v období od 04.08. do 11.08.2016. Priamou nadriadenou žalovanej bola D. I. B.. Z jej výsluchu pred súdom vyplynulo, že žalovaná požiadala svojho zamestnávateľa o dovolenku predloženým dovolenkovým lístkom. Žalovaná v konaní tvrdila, že zamestnávateľa požiadala o poskytnutie dovolenky v rozsahu od 04.08.2016 do 12.08.2016, teda v rozsahu 9 dní. Medzi stranami v konaní nebolo sporné, tak ako vyplynulo ďalej z vykonaného dokazovania, že zamestnávateľ schválil žalovanej dovolenku, o ktorú požiadala dovolenkovým lístkom, sporná však bola skutočnosť, v akom rozsahu zamestnávateľ schválil žalovanej dovolenku na základe predloženého dovolenkového lístka žalovanou. Žalovaná v konaní uvádzala, že jej priama nadriadená Ing. Zuzana Bieliková, ktorej predložila dovolenkový lístok jej podpísala dovolenkový lístok a teda schválila dovolenku avšak bez vypísania údajov o schválení rozsahu dovolenky. Tiež uviedla, že po podaní tejto žiadosti o dovolenku jej D. I. B. oznámila, že sa ešte rozhodne v akom rozsahu jej dovolenku schváli. Priama nadriadená žalovanej D. I. B. poprela tvrdenie žalovanej, že dovolenkový lístok žalovanej podpísala pri jeho predložení žalovanou. V súdenom prípade žalovaná požiadala svojho zamestnávateľa o čerpanie dovolenky, a teda v konaní bola povinná pred súdom preukázať v akom rozsahu jej zamestnávateľ dovolenku schválil. Pokiaľ žalovaná pred súdom sama uviedla, že jej priama nadriadená D. I. B. pri podaní žiadosti o dovolenku jej oznámila, že sa ešte rozhodne, v akom rozsahu jej dovolenku schváli, keď následne sa viacej u svojho zamestnávateľa neinformovala, v akom rozsahu jej dovolenku schválil, nemohla byť táto presvedčená, že zamestnávateľom jej bola schválená dovolenka v žiadanom rozsahu. Skutočnosť, že zamestnávateľ schvaľoval rozsah dovolenky nie pri predložení dovolenkového lístka žalovanou, ale neskôr vyplýva i z obsahu dovolenkového lístka, v ktorom je uvedené, že zamestnávateľ schválil dovolenku žalovanej dňa 29.07.2016 a to v rozsahu 5 dní so skutočným dňom nástupu žalovanou na dovolenku dňa 04.08.2016. Žalovaná v konaní potvrdila skutočnosť, že nastúpila na dovolenku nie dňa 03.08.2016, ale dňa 04.08.2016, keď dňa 03.08.2016 ešte si plnila pracovné povinnosti u zamestnávateľa. Preto už aj z tejto skutočnosti vyplýva, že zamestnávateľom nebol schválený rozsah dovolenky tak, ako oň požiadala žalovaná, pretože táto požiadala o dovolenku už od dňa 03.08.2016. Žalovaná síce v konaní spochybnila dovolenkový lístok predložený zamestnávateľom, avšak na svoje spochybnenia nepredložila žiadne dôkazy. Na základe týchto skutočností potom súd dospel k záveru, že zamestnávateľ schválil dovolenku žalovanej v rozsahu od 04.08. do 08.08.2016, teda v rozsahu 5 dní, ako to vyplýva z dovolenkového lístka. Podľa rozpisu pracovných zmien zamestnávateľa žalovaná bola povinná nastúpiť do práce dňa 10.08.2016, dňa 09.08.2016 nemala naplánovanú pracovnú zmenu. Ďalej bola povinná podľa rozpisu pracovných zmien pracovať aj dňa 11.08., dňa 12.08., dňa 13.08. a dňa 14.08.2016. Žalovaná v konaní síce spochybnila i rozpis pracovných zmien zamestnávateľom na mesiac august 2016 predložený v konaní žalobcom, ale svoje spochybnenia nepodložila žiadnymi konkrétnymi skutkovými okolnosťami. Súd preto z tohto dôkazu predloženého žalobcom, rovnako ako i z dovolenkového lístka predloženého žalobcom vychádzal ako z hodnoverných dôkazov. Pokiaľ ide o deň 12.08.2016, tohto dňa žalovaná sa preukázateľne zúčastnila lekárskeho ošetrovania, o čom svedčí potvrdenie všeobecného lekára MUDr. Pavla Kaňu, ambulancia Hliník nad Hronom. V tento deň podľa tohto potvrdenia, ktoré predložila v konaní žalovaná z tohto dňa, žalovanej bola nariadená lekárom domáca liečba. Z týchto dôvodov žalovaná nebola povinná plniť si pracovné povinnosti na pracovnej zmene nariadenej jej zamestnávateľom na

deň 12.08.2016. Dňa 12.08.2016 SMS správou žalovaná svojej nadriadenej I. B. oznámila, že bola u lekára a že tento ju vypísal na PN, ktorú sa zaviazala žalovaná v SMS správe doručiť svojmu zamestnávateľovi v pondelok, keďže deň 12.08.2016 pripadol na piatok. SMS správu v konaní na dôkaz predložila žalovaná. Žalovaná však podľa Potvrdenia Sociálnej poisťovne, pobočka Žiar nad Hronom zo dňa 29.11.2018 nastúpila na práceneschopnosť až od dňa 15.08.2016, ktorá jej trvala do 31.08.2016. Hoci žalovaná pred súdom neobjasnila riadne rozpor medzi svojim tvrdením v SMS správe pre zamestnávateľa, že je už práceneschopná 12.08.2016 a tým, že v skutočnosti na práceneschopnosť nastúpila od 15.08.2016, uvedené nemení nič na závere súdu, že na základe predložených listinných dôkazov žalovaná nebola povinná plniť si pracovné povinnosti u zamestnávateľa dňa 12.08.2016, kedy podľa lekárskeho potvrdenia mala nariadenú domácu liečbu na celý deň, a následne ani od 15.08.2016 do 31.08.2016, teda do uplynutia výpovednej doby, keďže v tomto období preukázateľne bola práceneschopnou. Počas výpovednej doby si tak neplnila žalovaná pracovné povinnosti okrem dňa 10.08., 11.08., kedy zamestnávateľom preukázateľne nemala schválenú dovolenku, tiež dňa 13.08. a 14.08.2016, v ktorých dňoch preukázateľne nebola práceneschopná a ani nedokladala žiadnym lekárskeho potvrdením, že v uvedených dňoch zo zdravotných dôvodov si nemohla plniť pracovné povinnosti u zamestnávateľa. Žalovaná v konaní nepreukázala, kedy potvrdenie o lekárskom ošetrení zo dňa 12.08.2016 a doklad o svojej práceneschopnosti s dňom nástupu na práceneschopnosť 15.08.2016 doručila svojmu zamestnávateľovi, ale súd neprehliadol, že dňa 15.08.2016 táto ešte so svojim zamestnávateľom podpísala Záznam o absencii, v ktorom potvrdila, že sa dňa 10.08.2016 až 14.08.2016 po opätovných písomných a ústnych výzvach nedostavila na pracovisko na výkon pridelenej práce. Z tohto dôkazu potom vyplýva, že zamestnávateľ žalovanú vyzýval, aby sa v týchto dňoch dostavila na plnenie pracovných povinností, a teda neobstojí tvrdenie žalovanej, resp. rozporovanie, že o pridelených zmenách nemala vedomosť.

66. Nakoľko žalovaná porušila povinnosť zamestnanca zotrvať počas plynutia výpovednej doby v práci a plniť si svoje pracovné povinnosti v rozsahu 4 dní, základ nároku žalobcu na peňažnú náhradu v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce je daný, pretože na takejto peňažnej náhrade v prípade nezotrvania počas výpovednej doby žalovanej u zamestnávateľa sa žalovaná so zamestnávateľom dohodli v písomnej pracovnej zmluve s tým, že toto dojednanie bolo dojednané platne a v súlade so zákonným ustanovením § 62 ods. 8 Zákonníka práce pokiaľ ide o určitosť a zrozumiteľnosť tohto dojednania.

67. Následne po posúdení dôvodnosti tohto nároku potom sa súd v konaní zaoberal otázkou výšky tohto nároku.

68. Potom čo žalovaná v konaní namietala skutočnosť, že vyčíslenie peňažného nároku žalobcu nezodpovedá skutočnosti, nakoľko počas výpovednej doby nezotrvala v práci u zamestnávateľa i z dôvodu práceneschopnosti, ako i z dôvodu čerpania dovolenky, žalobca výšku peňažného nároku uplatneného podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce modifikoval pomerným krátením. Pôvodne uplatnil nárok v čiastke 234,57 Eur, následne tento nárok znížil na čiastku 55,85 Eur, v časti o zaplatenie sumy 178,72 Eur s príslušenstvom vzal žalobu späť. Trval na tomto nároku v čiastke 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne z tejto sumy od 08.10.2016 do zaplatenia. Vyčísľil ho tak, že keďže mal za to, že žalovaná porušila svoje pracovné povinnosti v období od 10.08. do 14.08.2016 a sumu 234,57 Eur vydellil priemerným počtom pracovných dní v mesiaci, ktorý ustálil na 21 dní ($234,57 \text{ Eur} \div 21 \text{ dní} = 11,17 \text{ Eur}$), a následne túto sumu 11,17 Eur vynásobil počtom 5 dní, kedy si žalovaná neplnila pracovné povinnosti počas výpovednej doby, čo predstavuje nárok 55,85 Eur ($11,17 \text{ Eur} \times 5 \text{ dní} = 55,85 \text{ Eur}$).

69. V zmysle uznesenia Najvyššieho súdu SR Sp.zn. 3Cdo 154/2018 zo dňa 25.09.2018 vyplýva „Zákonník práce v znení účinnom od uvedeného dňa (na rozdiel od predchádzajúcej úpravy) nestanovil v § 62 ods. 8 priamo, na akú výšku dohodnutej peňažnej náhrady má zamestnávateľ nárok; určil iba jej hornú hranicu (viď slová „najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“). Konkrétne výška peňažnej náhrady je podľa tohto ustanovenia závislá od dvoch premenných veličín, ktoré môžu v rôznom čase nadobúdať rôzne hodnoty, a to od: a/ priemerného mesačného zárobku zamestnanca, b/ dĺžky výpovednej doby“. Z tohto rozhodnutia NS SR ďalej vyplýva „Ak sa zamestnanec, ktorý so zamestnávateľom uzavrel dohodu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, počas plynutia výpovednej doby rozhodne, že nezotrvá v plnení pracovných povinností u zamestnávateľa a nezaplatí mu peňažnú náhradu v zmysle tohto ustanovenia, je zamestnávateľ oprávnený uplatniť svoj nárok na peňažnú náhradu na súde, ktorý pri určovaní výšky tejto náhrady zohľadní tiež individuálne okolnosti sporu, najmä dôvod výpovede, ako aj dôvod a dĺžku doby nezotrvania

zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby“. Odvolací súd v zrušujúcom uznesení v predmetnej veci prvoinštančným súdom pri opätovnom rozhodovaní o nároku žalobcu uplatnenom v tomto konaní uložil zohľadňovať tieto kritériá pri posudzovaní výšky tohto nároku zamestnávateľa.

70. Jednou z veličín, od ktorej sa odvádza tento nárok je priemerný mesačný zárobok zamestnanca. Z ustanovenia § 134 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že 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.

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

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

73. V súdnej veci vzhľadom na vyššie citované zákonné ustanovenia rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného zárobku žalovanej je druhý kalendárny štvrťrok roku 2016 (apríl až jún 2016) s tým, že priemerný zárobok sa zisťuje k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po tomto rozhodujúcom období, čo je deň 01.07.2016. Z mzdového listu žalovanej za rok 2016 vyplýva k tomuto dňu priemerný hodinový zárobok žalovanej 3,1762 Eur, a priemerný mesačný zárobok žalovanej zistený podľa pravidiel uvedených v § 134 ods. 4 Zákonníka práce 552,40 Eur brutto, keď žalovaná v konaní výpočet tohto priemerného mesačného zárobku nespochybnila žiadnym iným dôkazom. Žalovaná v konaní spochybnila síce údaje vo svojom mzdovom liste za mesiac august 2016 ale len v tom, že porovnaním údajov v mzdovom liste s rozpisom svojich služieb, ktorý predložil žalobca k žalobnému návrhu zistila určité nezrovnalosti v predmetnom mzdovom liste, ktoré bližšie nešpecifikovala. Uvedené spochybnenie však nie je podstatné pre daný spor, pretože sa netýka spochybnenia priemerného hodinového zárobku, ktorý k rozhodujúcemu dňu pre účel výpočtu náhrady bol ustálený v dôkaze, ktorý predložila v konaní žalovaná (č.l. 80 spisu) rovnako ako v mzdovom liste žalovanej, ktorý v konaní predložil zamestnávateľ. Podľa pracovnej zmluvy žalovaná mala pracovať v týždennom pracovnom čase v rozsahu 40 hodín, priemerný počet pracovných hodín v priemernom mesiaci je potom súčinom koeficientu 4,35 a tohto týždenného pracovného času, čo dáva spolu 174 hodín v mesiaci; ak sa vychádza z nezaokrúhleného koeficientu, priemerný počet hodín v mesiaci je potom 173,93 hodiny. Pri priemernom hodinovom zárobku žalovanej zisteného z rozhodného obdobia 3,1762 Eur/hod., potom priemerný mesačný zárobok žalovanej činí 552,40 Eur (173,93 hod. x 3,1762 Eur = 552,44 Eur, po zaokrúhlení 552,40 Eur).

74. Druhou veličinou, ktorá bola rozhodujúca pre určenie a posúdenie výšky nároku zamestnávateľa pri peňažnej náhrade podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce je dĺžka výpovednej doby. V posudzovanom prípade v konaní nebolo sporné medzi stranami, že výpovedná doba žalovanej bola potom, čo žalovaná dala zamestnávateľovi výpoveď 1 mesiac v zmysle § 62 ods. 2 Zákonníka práce podľa ktorého výpovedná doba je najmenej 1 mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak. Tiež nebolo sporné, že začala plynúť od 01.08.2016 a uplynula 31.08.2016.

75. Po ustálení týchto dvoch veličín súd sa ďalej v konaní zaoberal pri posudzovaní výšky nároku žalobcu na peňažnú náhradu v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce individuálnymi okolnosťami sporu. Posudzoval predovšetkým, z akého dôvodu žalovaná dala výpoveď z pracovného pomeru. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalovaná výpoveď z pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou zo dňa 16.01.2016 dala bez uvedenia dôvodu v písomnej výpovedi. Nakoľko žalovaná výpoveď dala bez uvedenia dôvodu výpovede, nebolo možné v konaní zohľadniť tento aspekt pri posudzovaní výšky peňažnej náhrady zamestnávateľa v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce. Nemení na tom

nič skutočnosť, že žalovaná v rámci súdneho konania výsluchom tento dôvod doplnila (nespokojnosť zamestnanca s plnením povinností zo strany zamestnávateľa). Podľa názoru súdu zaoberať sa týmto kritériom pre určenie výšky peňažnej náhrady by bolo dôvodné len v tom prípade, ak by tento dôvod zamestnankyňa uviedla v písomnej výpovedi. Pokiaľ ide o dĺžku doby nezotrvania zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby, túto súd už ustálil na rozsah 4 dní z výpovednej doby jedného mesiaca. Žalovaná počas týchto 4 dní si neplnila pracovné povinnosti z dôvodu, že v dňoch 10.08. a 11.08.2016 bola na dovolenke neschválenej zamestnávateľom, v dňoch 13.08. a 14.08. (podľa jej tvrdení) mala zhoršený zdravotný stav, potom čo dňa 12.08.2016 po návrate z dovolenky navštívila lekára, ktorý jej na tento celý deň nariadil domácu liečbu. Nakoľko išlo o víkend, lekára opätovne navštívila až najbližší pracovný deň, čo bol pondelok dňa 15.08.2016, kedy nastúpila na práceneschopnosť. Zohľadňujúc všetky tieto skutočnosti mal súd za to, že pokiaľ žalobca uplatnil nárok na peňažnú náhradu voči žalovanej v rozsahu 55,85 Eur, tento nárok uplatnil čo do jeho výšky dôvodne. Z ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ môže požadovať peňažnú náhradu až do najvyššej hornej hranice stanovenej týmto zákonným ustanovením, ktorá je daná súčinom priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. V súdenom prípade je to čiastka 552,40 Eur, čo je priemerný mesačný zárobok žalovanej zistený z rozhodného obdobia v súčine s jednomesačnou výpovednou dobou žalovanej. Zamestnávateľ uplatnil tento nárok v čiastke 55,85 Eur. Prihliadnuc na skutočnosť, že žalovaná dôvod výpovede v písomnej výpovedi neuviedla, zohľadňujúc tiež rozsah doby kedy žalovaná nezotrvala počas výpovednej doby v práci a neplnila si svoje pracovné povinnosti (rozsah 4 dní), ako i dôvody nezotrvania v práci (dovolenka žalovanej, ktorá nebola schválená zamestnávateľom v požadovanom rozsahu a nepreukázané zhoršenie zdravotného stavu medzi dvoma návštevami lekára) súd mal za to, že požadovaná peňažná náhrada zamestnávateľom v rozsahu 55,85 Eur od zamestnanca za porušenie povinnosti zotrvať v práci počas výpovednej doby je dôvodná. Pri rozhodovaní o tomto nároku súd prihliadol i na tú skutočnosť, že žalovaná svojho zamestnávateľa o schválenie dovolenky nepožiadala včas. O tom, v akom rozsahu žalovaná bude na zahraničnom pobytovom zázjazde vedela zo zmluvy o obstaraní zázjazdu, ktorú uzatvorila dňa 01.06.2016. Zamestnávateľa požiadala o čerpanie dovolenky však až dňa 23.07.2016 ako to vyplýva z dovolenkového lístka, teda po 52 dňoch od získania tejto informácie a o potrebe dovolenky ako i jej rozsahu. O dovolenku požiadala pred požadovaným nástupom na dovolenku (03.08.2016), len 11 dní. Táto lehota nezodpovedá povinnosti zamestnanca požiadať o čerpanie dovolenky najneskôr 30 dní vopred. Vzhľadom na charakter práce, ktorú žalovaná u zamestnávateľa vykonávala, keď podľa pracovnej zmluvy vykonávala prácu manažéra recepcie včítane poskytovania hotelových služieb, starostlivosti o chod baru a reštauráciu, tiež vzhľadom na charakter činnosti zamestnávateľa (poskytovanie hotelových služieb, reštauračných služieb), podľa názoru súdu žalovaná nepožiadala resp. neoznámila, že chce čerpať dovolenku v ňou požadovanom rozsahu včas, aby zamestnávateľ mohol a bol schopný zabezpečiť za žalovanú náhradu pri nepretržitom poskytovaní týchto služieb a v období letnej sezóny. Ďalej súd prihliadol i na tú skutočnosť, že síce žalovaná doložila zamestnávateľovi, že dňa 12.08.2016 po návrate zo zahraničnej dovolenky dňa 11.08.2016 bola u lekára a tento jej nariadil domácu liečbu na celý tento deň, avšak v správe pre zamestnávateľa z tohto dňa, teda z 12.08.2016 oznámila, že „práve som bola u doktora a tento ma vypísal na PN, v pondelok Vám ju doručím“, na PN však nastúpila podľa dokladu o práceneschopnosti vyplývajúceho z potvrdenia Sociálnej poisťovne až od dňa 15.08.2016, pričom pred súdom neobjasnila, prečo zamestnávateľovi už dňa 12.08.2016 oznámila, že bola „vypísaná na PN“. Navyše, ak počas víkendu, ktorý nasledoval došlo k zhoršeniu zdravotného stavu žalovanej, pri vedomosti žalovanej, že si má plniť pracovné povinnosti u zamestnávateľa aj v uvedené dni, nič jej nebránilo navštíviť lekársku pohotovostnú službu s dokladom pre ošetrojúceho lekára a so žiadosťou o vystavenie dokladu o jej práceneschopnosti už od 12.08.2016 prípadne od 13.08.2016. Aj skutočnosť, že žalovaná zamestnávateľovi už dňa 12.08.2016 oznámila, že nastúpila na PN, pričom v skutočnosti na ňu nastúpila až 15.08.2016, teda oznámila zamestnávateľovi nepravdu, súd prihliadol pri rozhodovaní o nároku žalobcu na rozsah peňažnej náhrady. Suma 55,85 Eur neprekračuje rozumnú mieru tohto nároku oproti najviac prípustnej hranici tohto nároku ustanovenej v § 62 ods. 8 Zákonníka práce, ktorá v posudzovanom prípade činí sumu 552,40 Eur (552,40 Eur ÷ 21 pracovných dní = 26,30 Eur x 4 dni = 105,20 Eur). Pokiaľ zamestnávateľ uplatnil tento nárok v rozsahu 55,85 Eur, podal žalobu dôvodne a z týchto dôvodov mu súd tento nárok prisúdil.

76. Pokiaľ žalovaná po zrušení rozsudku odvolacím súdom namietala, že jej neboli vyplatené zamestnávateľom hodiny, ktoré odpracovala navyše, k tomu súd dodáva, že táto obrana žalovanej v konaní nebola podstatná, pretože sa netýkala nároku, ktorý v konaní uplatnil žalobca podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce. Navyše žalovaná nešpecifikovala, akú sumu by jej mal žalobca z tohto dôvodu

dlhovať, za aké obdobie, a potvrdila, že žiadneho takého nároku sa voči žalobcovi nedomáhala. Tiež nie je dôvodná jej obrana v tom, že neakceptuje žalobcom uvádzaný v konaní rozsah absencie v mesiaci august 2016, pretože odpracovala v tomto mesiaci 4 pracovné zmeny do 03.08.2016. Pre posúdenie nároku žalobcu na peňažnú náhradu je totiž opodstatnená tá skutočnosť, že žalovaná mala plniť pracovné povinnosti v dňoch 10.08., 11.08., 13.08. a 14.08.2016, a tieto si bezdôvodne neplnila. Pokiaľ ďalej namietala, že nárok bol uplatnený v rozpore s dobrými mravmi, ani s touto obranou sa súd nestotožnil, lebo tento nárok pre zamestnávateľa vyplýva priamo zo zákona (§ 62 ods. 8 Zákonníka práce) za splnenia hmotnoprávnych podmienok na jeho uplatnenie, ktoré boli v danej veci splnené. Aj ako uvádza ústavný súd vo svojom náleze „primárnym účelom tohto ustanovenia je to, aby bola zamestnávateľovi daná možnosť chrániť svoj záujem na zotrvaní zamestnanca v práci počas plynutia výpovednej doby hrozbou osobitnej peňažnej sankcie, ktorej výška sa odvíja od predvídateľných hľadísk priemernej mzdy a dĺžky výpovednej doby, ktoré samy o sebe zabezpečujú účel spočívajúci v ochrane zamestnanca“. V súlade aj s týmto názorom ústavného súdu nárok žalobcu nebol uplatnený v rozpore s dobrými mravmi.

77. Na záver súd už len dodáva, že pokiaľ žalobca pri vyčíslení svojho peňažného nároku v mzdovom liste žalovanej za mesiac august 2016 vychádzal zo zápočtu tohto peňažného nároku na peňažné nároky žalovanej vzniknuté žalovanej za uvedené obdobie (552,40 Eur - 317,83 Eur = 234,57 Eur), že nárok oprávneného z pracovnoprávnych vzťahov nemôže zaniknúť započítaním (uznesenie NS SR z 29.09.2009, Sp.zn. 2Cdo/103/2008).

78. Žalobca v konaní uplatnil okrem nároku na zaplatenie sumy 55,85 Eur i nárok na zaplatenie úrokov z omeškania z tejto peňažnej náhrady vo výške 5,00 % ročne od 08.10.2016 do zaplatenia z tejto sumy.

79. V Zákonníku práce absentuje úprava týkajúca sa úroku z omeškania pri nesplnení záväzku riadne a včas. S prihliadnutím na ustanovenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce na tento nárok subsidiárne je potrebné použiť ustanovenia Občianskeho zákonníka o omeškaní, keď podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

80. Podľa § 517 ods. 1 prvá veta zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník, v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“), dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní.

81. 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.

82. Týmto vykonávacím predpisom je Nariadenie vlády SR č. 87/1995 Z.z., v znení neskorších predpisov (ďalej len „nariadenie“), ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka.

83. Podľa § 3 nariadenia, výška úrokov z omeškania je o 5 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

84. Výzvou zo dňa 22.09.2016 zamestnávateľ vyzval žalovanú na úhradu peňažnej náhrady vyčíslenej v tejto výzve na čiastku „234,57 Eur“ v lehote najneskôr do 07.10.2016. Žalovaná nepoprela doručenie tejto výzvy. Nakoľko v lehote do 07.10.2016 peňažnú náhradu zamestnávateľovi dobrovoľne nezaplatila, nezaplatila ani jej časť, dostala sa do omeškania s poskytnutím tejto peňažnej náhrady, keď jej omeškanie stále trvá, pretože túto peňažnú náhradu doposiaľ žalobcovi nezaplatila. Preto žalobca má nárok voči žalovanej na zaplatenie i úrokov z omeškania za obdobie od 08.10.2016 až do zaplatenia tejto peňažnej náhrady žalovanou zamestnávateľovi. Pokiaľ ide o výšku úrokov z omeškania, táto je daná § 3 Nariadenia vlády SR č. 87/1995 Z.z.. K prvému dňu omeškania, t.j. ku dňu 08.10.2016 bola základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 0,00, zvýšená o 5 percentuálnych bodov bola 5,00, žalobca má preto nárok na zaplatenie úrokov z omeškania vo výške 5,00 % ročne. Žalobca uplatnil úroky z omeškania v zákonom stanovenej výške.

85. O nároku strán sporu na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 2 CSP a podľa § 256 ods. 1 CSP.

86. Podľa § 255 ods. 2 CSP, 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.

87. Podľa § 256 ods. 1 CSP, ak strana procesne zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protistrane.

88. V súdnej veci súd konanie v časti o zaplatenie sumy 179,80 Eur zastavil z dôvodu späťvzatia žaloby žalobcom v tejto časti. V zvyšujúcej časti o nároku žalobcu rozhodol súd tak, že žalobe žalobcu v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur vyhovel. V tej časti, v ktorej žalobca vzal žalobu späť voči žalovanej nesie procesnú zodpovednosť za výsledok konania v tejto časti v podobe zastavenia konania. Tým, že žalobu v tejto časti žalobca vzal späť, procesne zavinil zastavenie konania a preto je povinný v tejto časti znášať nárok žalovanej na náhradu trov konania. Žalovaná bola neúspešná v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur, v tejto časti podľa zásady úspechu a neúspechu v konaní je povinná znášať trovy konania žalobcu. Porovnaním týchto dvoch nárokov žalovaná tak v konaní mala väčší úspech ako žalobca, keď v zásade k jej úspechu možno pripočítať tú časť konania, v ktorej časti bolo konanie zastavené, teda v časti o zaplatenie sumy 179,80 Eur. Žalobca mal úspech v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur. Porovnaním potom týchto „úspechov“ vznikol nárok žalovanej na náhradu trov konania voči žalobcovi a to v rozsahu 52% ($179,80 \div 235,65 \text{ Eur} = 0,76$, t.j. 76% , $55,85 \text{ Eur} \div 235,65 \text{ Eur} = 0,24$ t.j. 24% , $76\% - 24\% = 52\%$).

89. O nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí (§ 262 ods. 1 CSP).

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

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, a to písomne v potrebnom počte vyhotovení (§ 355 ods. 1, § 362 ods. 1 CSP).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 127 CSP) uviesť, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh). Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 363, § 364 CSP).

Podanie možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe. Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva. Podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil (§ 125 CSP).

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP).

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné (§ 358 CSP).

Pokiaľ zákon pre podanie určitého druhu nevyžaduje ďalšie náležitosti, musí byť z podania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť vyhotovené v písomnej forme, podpísané a v prípade doručenia podania do prebiehajúceho konania s uvedením spisovej značky (§ 127 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 (§ 365 ods. 1 CSP).

Odvolaie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 CSP).

Odvolaie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 365 ods. 3 CSP).

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak

- a/ sa týkajú procesných podmienok,
- b/ sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
- c/ má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
- d/ ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie (§ 366 CSP).

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti - Exekučný poriadok a o zmene a doplnení ďalších zákonov, v znení neskorších predpisov).