

Súd: Okresný súd Bratislava III  
Spisová značka: 44Cpr/4/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1314222833  
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 01. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dagmar Vaverčáková  
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2018:1314222833.9

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III pred sudkyňou JUDr. Dagmar Vaverčákovou v právnej veci žalobcu: U. P., nar. XX.XX.XXXX, bytom X., P. 7, štátny občan SR, v zastúpení: Advokátska kancelária Beňová, s.r.o., so sídlom v Bratislave, Blumentálska 8, IČO: 47 232 366, proti žalovanému: Loomis SK, a.s., so sídlom v Bratislave, Vajnorská 140, IČO: 36 394 238, v zastúpení: Mgr. Matej Krajči, advokát, AK Májkova 1, Bratislava, o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, takto

### rozhodol:

Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi zo strany žalovaného dňa 28.08.2014 podľa § 68 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce je **n e p l a t n é**.

Žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 1.164,80 Eur brutto, do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

Žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za vyčerpanú dovolenku od 08.08.2014 do 22.08.2014 v sume 320,32 Eur brutto s 5,15 % úrokom z omeškania ročne od 29.08.2014 do zaplataenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy za pomernú časť dovolenky vo výške 58,24 Eur brutto s 5,15 % úrokom z omeškania ročne od 29.08.2014 do zaplataenia, všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

Žalobcovi súd priznáva voči žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu s tým, že o výške náhrady bude rozhodnuté súdom prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia samostatným uznesením.

Žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť súdny poplatok v sume 192,- Eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku na účet Okresného súdu Bratislava III.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou doručenou na súd dňa 14.10.2014 sa žalobca domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi listom žalovaného zo dňa 28.08.2014 podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné ako aj uspokojenia všetkých zákonných nárokov žalobcu týkajúcich sa neplatného skončenia pracovného pomeru.

2. Na návrh žalobcu súd uznesením pripustil zmenu petitu žaloby na pojednávaní dňa 15.07.2015 za prítomnosti strán sporu v nasledovnom znení:

I. Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru odporcom zo dňa 28.08.2014 je neplatné.

II. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy titulom neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru vo výške 1.164,80 Eur, do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu pomernej časti dovolenky v sume 58,24 Eur s 5,15 % úrokom z omeškania ročne od 29.08.2014 do zaplatenia a to do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

IV. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi náhradu mzdy za dovolenku čerpanú od 08.08.2014 do 22.08.2014 v sume 320,32 Eur s 5,15 % úrokom z omeškania ročne od 29.08.2014 do zaplatenia a to do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

V. Odporca je povinný zaplatiť navrhovateľovi k rukám jeho právneho zástupcu trovy konania.

3. Žalobu žalobca odôvodnil skutočnosťou, že dňa 28.08.2014 mu žalovaný doručil okamžité skončenie pracovného pomeru v ktorom uviedol ako dôvod závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 68 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce skutočnosť, že v dňoch 08.08.2014 až 22.08.2014 nenastúpil do zamestnania po ukončení ošetrovania člena rodiny a svoju neúčast' v práci neospravedlnil a ani inak nepreukázal prekážku v práci, ktorá by mu bránila vo výkone práce, dôsledkom čoho túto neprítomnosť považujú za neospravedlnenú neprítomnosť v práci - absenciu. Platný pracovný poriadok spoločnosti v zmysle článku 3. 3. 5, ods. 3 písm. d) považuje takéto konanie za závažné porušenie pracovnej disciplíny a preto nie je možné žalobcu ďalej zamestnávať v pracovnom pomere a to ani počas výpovednej doby. Žalobca považuje tvrdenia žalovaného za nepravdivé. Uviedol, že jeho manželka mala byť prepustená po operácii chrbtice z nemocnice dňa 28.07.2014. Preto mal žalobca 25.07.2014 ústne odsúhlasenú nadriadeným L., plánovačom trás na deň 28.07.2014 dovolenku, za ktorou malo nasledovať ošetrovanie člena rodiny ( ďalej len OČR). Žalobca bol informovaný operatórom manželky, že bude nasledujúce 3 mesiace po prepustení ležiaca a starostlivosť o ňu si museli s ostatnou rodinou napláňovať. Dňa 29.07.2014 priviezla sanitka manželku žalobcu domov a žalobca išiel k praktickej lekárke pre dospelých MUDr. Elene Kondášovej pre doklad o OČR. Lekárka žalobcu informovala, že nárok na platenú OČR má len 10 kalendárnych dní, ostatné dni síce čerpať môže, ale nebudú zaplatené. Preto sa dohodli, že doklad o OČR mu vydala bez dátumu ukončenia, nakoľko žalobca nevedel, či bude v OČR pokračovať s neplateným voľnom, alebo mu budú ďalšie dni t.j. od 08.08.2014 do 20.08.2014 schválené ako dovolenka. Vystavenú OČR žalobca spolu s dovolenkovým lístkom za deň 28.07.2014 odovzdal u zamestnávateľa pánovi L. s tým, že mu vysvetlil situáciu s obdobím od 08.08.2014 do 20.08.2014. Pán O., vedúci prevádzky mu povedal, že pokiaľ má toľko dovolenky, ústne sa dohodli na jej čerpaní v období od 08.08.2014 do 20.08.2014. Pán L. si to hneď poznačil do stolového kalendára. V tom čase bol na pracovisku prítomný aj pán P. Žalobca od zamestnávateľa odchádzal s tým, že v období od 29.07.2014 čerpá platenú OČR a od 08.08.2014 do 20.08.2014 čerpá riadnu dovolenku. V období od 29.07.2014 do 21.08.2014 nebol ani raz kontaktovaný zamestnávateľom, že niečo nie je v poriadku. U žalovaného je prax taká, že čas nástupu do práce je oznamovaný pracovníkom telefonicky večer pred nástupom približne v čase od 18,00 do 21,00. Komu zavolané nie je, ten do posádky na druhý deň zaradený nie je, pretože plánovanie nástupu závisí od požiadaviek zákazníkov žalovaného. Žalobca nebol operačným pracovníkom telefonicky informovaný, že ho zaradili dňa 08.08.2014 a 21.08.2014 do posádky. Žalobca dňa 21.08.2014 telefonoval plánovačovi trás Pacherovi, že zrejme naňho zabudli a dohodli sa, že na v deň 22.08.2014 čo bol piatok, si žalobca zoberie dovolenku a do práce nastúpi dňa 25.08.2014. Žalobca následne pracoval dňa 25.08. a 26.08.2014 podľa pokynov operačného pracovníka. Dňa 27.08.2014 bol žalobca poslaný k praktickej lekárke, aby mu dopísala dátum ukončenia OČR, nakoľko účtovníčka nevie, kde má tento dátum dopísať. Praktická lekárka žalobcovi ukončila OČR ku dňu 07.08.2014. Dňa 27.08.2014 žalobcovi pán L. odovzdal upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny z dôvodu absencie od 08.08.2014 do 20.08.2014. Upozornenie žalobca vrátil s tým, že s ním nesúhlasí. Nato mu pán Pacher povedal, že má výpoveď a že má odovzdať veci. Odovzdal mu okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 28.08.2014. Žalobca odovzdal ochrannú balistickú vestu, vstupnú kartu, identifikačný preukaz a čip na telematic systém. Následne v rámci nového zamestnania žalobca nastúpil do kurzu Autoškoly DPB a.s. od 02.09.2014.

Dňa 02.09.2014 žalobca dostal SMS správu s výzvou, aby sa dostavil na ďalší deň do práce. Keďže číslo nepoznal, na túto správu nereagoval. Následne dostal email od nadriadeného Kadlíčka, že vzhľadom na to, že výpoveď nepodpísal, tak nie je platná. Dňa 04.09.2014 sa žalobca dostavil k žalovanému, ktorý mu predložil na podpis dokument - upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny zo dňa 28.08.2014 a dal mu na zváženie jeho zámenu za okamžité skončenie pracovného pomeru z toho istého dňa. Žalobca bol dňa 09.09.2014 oznámiť na pobočke Sociálnej poisťovne a Všeobecnej zdravotnej poisťovne, že pracovný pomer so žalovaným skončil dňa 28.08.2014. Žalovaný žalobcovi doručil výplatnú pásku za

mesiac júl 2014 a august 2014 a 5 kusov stravných lístkov. Vo výplatnej páske za mesiac august 2014 mu údajná absencia 11 dní bola zohľadnená ako neplatené voľno a bola mu za to krátená dovolenka v počte 20 dní. Dňa 12.09.2014 bol žalobcovi doručený doporučený list od žalovaného - okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 05.09.2014 z dôvodu opätovného porušenia pracovnej disciplíny, ktorú mal porušiť tým, že dňa 03.09.2014 po písomnej výzve priameho nadriadeného nenastúpil do zamestnania. Žalobca má za to, že žalovaný dňa 28.08.2014 s ním neplatne okamžite skončil pracovný pomer, čo žalobca pri doručení okamžitého skončenia hneď namietal. Z dôvodu vážneho narušenia vzťahov a dôvery medzi stranami sporu ( z dôvodu označenia žalobcu žalovaným ako klamára ) žalobca ďalej netrvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. Na základe toho boli naplnené predpoklady vzniku fikcie ukončenia pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným dohodou ku dňu 28.08.2014, teda ku dňu kedy sa mal skončiť pracovný pomer podľa neplatného okamžitého skončenia.

Žalobca si uplatnil v zmysle ustanovenia § 79 ods. 5 Zákonníka ( ďalej len ZP) náhradu mzdy s poukazom na ustanovenie § 134 ZP. Rozhodujúcim obdobím je druhý kalendárny štvrťrok ( 4/2014, 5/2014, 6/2014). Priemerný hodinový zárobok žalobcu v rozhodujúcom období predstavoval 3,64 Eur. Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 29.12.2011 a dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 26.02.2013 týždenný pracovný čas zamestnanca je 40 hodín, čo predstavuje 160 hodín mesačne. Priemerný mesačný zárobok žalobcu predstavuje sumu 582,40 Eur ( 3,64 x 160=582,40). Náhrada mzdy v sume priemerného zárobku za výpovednú lehotu dvoch mesiacov predstavuje sumu vo výške 1.164,80 Eur. Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku žalobca vyčíslil nasledovne: má za to, že v období od 08.08.2014 do 20.08.2014 čerpal dovolenku, pričom na výplatnej páske mu bola krátená v rozsahu 20 dní neoprávnene. Za dovolenku mu patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa ustanovenia § 116 ods. 1 ZP, ktorú mu je žalovaný povinný uhradiť. Žalobca v auguste disponoval dovolenkou v rozsahu 21 dní, z ktorých si v auguste 2014 vyčerpal 11 dní, teda mu ostalo 10 dní dovolenky. Vzhľadom na neplatné okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 28.08.2014 a následnú fikciu skončenia pracovného pomeru dohodou ku dňu 28.08.2014 bol žalovaný oprávnený krátiť žalobcovi dovolenku z dôvodu, že u neho neodpracoval celý kalendárny rok a má teda nárok len na pomernú časť dovolenky. Žalovaný má v tomto prípade nárok krátiť žalobcovi dovolenku v celkovom rozsahu 8 dní, nakoľko žalobca disponoval dovolenkou v rozsahu 10 dní a nemal možnosť vyčerpať si dovolenku v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru v celkovom rozsahu 2 dní, za ktoré mu podľa § 116 ods. 3 ZP má byť vyplatená na náhradu mzdy vo výške 58,24 Eur ( 3,64 x 2 x 8 = 58,24).

4. Na dôkaz svojich tvrdení žalobca súdu predložil: pracovnú zmluvu z 29.12.2011, dohodu o pracovnej činnosti z 29.12.2011, dohodu o práci nadčas z 29.12.2011, dohodu o zmene pracovnej zmluvy z 26.02.2013, dohodu o zmene dohody o pracovnej činnosti z 26.02.2013, dohodu o pracovnej pohotovosti a práci nadčas z 26.02.2013, žiadosť o ošetrovné č. B490054 z 29.07.2014, potvrdenie o skončení potreby ošetrovania z 07.08.2014, okamžité skončenie pracovného pomeru z 28.08.2014, e-mailovú komunikáciu medzi stranami sporu, upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny z 28.08.2014, výplatné pásky za mesiace 4, 5, 6,7, 8/2014, okamžité skončenie pracovného pomeru z 05.09.2014, sms správy medzi stranami sporu.

5. Žalovaný žiadal žalobu ako nedôvodnú zamietnuť v celom rozsahu a priznať náhradu trov konania. Uviedol, že z podania žalobcu nie je zrejmé, na základe akých právnych skutočností sa žalobca domáha svojho nároku, keď neuvádza relevantné dôvody a dôkazy a preto sa nevie k žalobe vyjadriť. Žalovaný žalobcovi vyplatil všetky peňažné nároky v zmysle zákonníka práce pri zániku pracovného pomeru. Ku kráteniu dovolenky došlo z dôvodu neospravedlnenej absencie žalobcu a okamžité skončenie pracovného pomeru bolo v súlade so zákonom aj internými predpismi žalovaného.

6. Na dôkaz svojich tvrdení žalovaný súdu predložil pracovný poriadok žalovaného a výplatné pásky žalobcu za rok 2014.

7. Rozsudkom č. k. 44 Cpr 4/2014 - 125 zo dňa 02.05.2016 súd prvej inštancie vyhovel žalobe a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi zo strany žalovaného dňa 28.08.2014 podľa § 68 ods.1 písm. b/ Zákonníka práce je neplatné.

Žalovaného súd zaviazal zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 1.164,80 Eur, náhradu mzdy za vyčerpanú dovolenku od 08.08.2014 do 22.08.2014 v sume 320,32 Eur brutto s 5,15 % úrokom z omeškania ročne od 29.08.2014 do zaplatenia, náhradu mzdy za pomernú časť dovolenky vo výške 58,24 Eur brutto s 5,15 % úrokom z omeškania ročne od 29.08.2014 do zaplatenia ako aj trov konania

vo výške 469,67-Eur do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Zároveň súd uložil žalovanému povinnosť zaplatiť súdny poplatok v sume 192,- Eur na účet Okresného súdu Bratislava III.

8. Na základe odvolania žalovaného Krajský súd v Bratislave uznesením č. k. 9CoPr 13/2016 - 159 zo dňa 21.09.2017 rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie. V odôvodnení uviedol, že predposledné pojednávanie bolo odročené za účelom vyhlásenia rozsudku, na ktoré pojednávanie však už žalovaného, ktorý nebol prítomný na tomto pojednávaní nepredvolal a o uplatnenom nároku na tomto pojednávaní rozhodol. Predpokladom prítomnosti žalovaného na verejnom vyhlásení rozsudku súdu prvej inštancie v tejto právnej veci bolo žalovaného riadne predvolať, keďže na pojednávaní, na ktorom došlo k odročeniu pojednávania za účelom vyhlásenia rozsudku žalovaný prítomný nebol. Povinnosťou súdu prvej inštancie bolo preto zachovať zákonom stanovený postup pretože nepredvolanie žalovaného malo za následok znemožnenie samotnej účasti žalovaného na verejnom vyhlásení rozsudku - verejnom oboznamovaní súdu o tom, ako rozhodol a z akých dôvodov. Tento nesprávny procesný postup súdu prvej inštancie má v zmysle ustálenej judikatúry negatívny procesný dôsledok v tom zmysle, že prvoinštančný súd nevytvoril procesnú možnosť kontroly, či jednotlivé výroky rozsudku, ktorý bol doručený v písomnom vyhotovení, sú v plnom rozsahu totožné s verejne vyhlásenými výrokmi rozsudku. Vzhľadom na procesný dôvod zrušenia rozsudku odvolací súd nemohol zaujať stanovisko k opodstatnenosti uplatneného nároku, pretože by to bolo v tomto štádiu konania predčasné.

Odvolací súd sa v odôvodnení uznesenia (bod 5.1.) vyjadril okrem iného k odvolacej námietke žalovaného vo vzťahu k jeho povinnosti oznámiť súdu adresy svedkov N. L. a L. O. keď uviedol, že súd prvej inštancie nad rámec svojej povinnosti osobitným prípisom žiadal právneho zástupcu žalovaného o doručenie adries uvedených svedkov a to napriek tomu, že žalovaný bol na pojednávaní dňa 15.07.2015 (č. l. 101) vyzvaný, aby zabezpečil prítomnosť svedkov, povinnosť, ktorú si nesplnil. Na pojednávaní konanom dňa 04.11.2015 (č. l. 111) súd konštatoval neprítomnosť navrhnutých svedkov a opätovne bol právny zástupca žalovaného vyzvaný na doručenie adries svedkov v lehote 7 dní, povinnosť, ktorú si právny zástupca žalovaného opätovne nesplnil. Pojednávanie zo dňa 08.02.2016 (číslo listu 116), na ktoré sa právny zástupca žalovaného nedostavil z dôvodu plánovanej dovolenky bolo odročené na 11.04.2016 s tým, že pod hrozbou uloženia poriadkových opatrení súd vyzval právneho zástupcu žalovaného na doručenie adries navrhnutých svedkov. Z uvedeného prehľadu jednoznačne vyplýva, že zo strany žalovaného ide o obštrukčné konanie majúce za cieľ čo najviac oddialiť konečné rozhodnutie sporu a odvolacia námietka je v tomto smere zjavne neopodstatnená.

9. Podľa § 470 ods.1 prechodných ustanovení zákona č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku platného a účinného od 01.07.2016 (ďalej len CSP), ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

10. Podľa § 470 ods.2 veta prvá CSP, právne účinky úkonov, ktoré nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

11. Súd vykonal dokazovanie dôkazmi uvedenými v bode 4. a 6. predloženými stranami a vykonal aj ďalšie dôkazy navrhnuté stranami sporu a to: výsluch žalobcu, výsluch člena predstavenstva spoločnosti žalovaného.

12. Žalobca považuje okamžité skončenie pracovného pomeru pre údajnú absenciu a s tým spojené údajné závažné porušenie pracovnej disciplíny za neplatné, nakoľko sa nezakladajú na pravde, keď obdobie údajnej absencie bolo zo strany žalobcu riadne čerpanie dovolenky odsúhlasenej vedúcimi pracovníkmi žalovaného. Keďže žalobca netrval na ďalšom zamestnávaní u žalovaného, nastala fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou s tým, že žalobca si uplatnil náhradu mzdy vo výške dvojnásobku priemerného mesačného zárobku.

13. Z výsluchu žalobcu súd zistil, že u žalovaného pracoval najskôr na objekte G4S a potom od 3/2014 na preprave finančnej hotovosti. V deň, keď priniesol zamestnávateľovi tlačivo od lekára na ošetrovanie člena rodiny (ďalej len OČR), ústne sa dohodol s p. O. (vedúci strediska - jeho nadriadený) a p. L., plánovačom trás, že po 10 dňoch OČR môže pokračovať dovolenkou od 08.08. do 22.8.2014. Prax bola taká, že dlhšiu dovolenku nahlasovali dopredu a to schvaľovali, na jeden, dva dni sa dával papier až potom. Dovolenka sa nahlasovala p. L.. Žalobca bol teda 10 dní na OČR a následne čerpal 10 dní dovolenky. Počas týchto 20 dní ho zamestnávateľ nekontaktoval. Prax u žalovaného bola

taká, že dispečer volal pracovníkovi vždy večer pred nástupom do práce, kedy je nástup a keďže sa celý čas neozvali, žalobca predpokladal, že dovolenka je v poriadku. K termínu ukončenia dovolenky mu telefonovali a uviedli o koľkej hodine má nastúpiť druhý deň. Po dovolenke nastúpil do práce a pracoval normálne do 28.08.2014. Dňa 28.08.2014 potom nasledovalo, to čo uviedol v žalobe, teda dostal okamžité skončenie pracovného pomeru.

14. Z výsluchu zástupcu žalovaného Y. W. (člen predstavenstva) súd zistil, že k okolnostiam tohto prípadu sa nevie vyjadriť v tom smere, že nebol prítomný pri udalostiach medzi žalobcom a pracovníkmi žalovaného L. a O.. Má za to, že žalobca v žiadnom prípade schválenú dovolenku nemal. Síce o ňu žiadal, ale jeho nadriadený O. mu ju neschválil. Nevie, či žalobca uviedol O. dôvod dovolenky - opateru manželky, zrejme ak by to uviedol, tak by tú dovolenku dostal. Dovolenka sa však neschvaľuje dodatočne, iba v mimoriadnych prípadoch. Dovolenku žalobcovi podpisuje O. a nie L.. Žalobca odišiel na OČR a vrátil sa až 23.08.2014 a preto nebol vyzývaný na nástup do práce, pretože plánovač trás, ani netuší, že OČR platí len 10 dní. Žalobca doniesol papier len o začatí OČR, až po ich výzve ju ukončil a vtedy sa zistilo, že nemá pokryté ďalšie dni. O tom, že mu dovolenka nie je schválená vedel, povedali mu, že nie je dosť ľudí. Dovolenkový lístok jednoznačne nemal. Okamžité skončenie pracovného pomeru z 28.08.2014 za žalovaného podpísal Ján W. na základe plnomocenstva zo 07.01.2014.

15. Z pracovnej zmluvy z 29.12.2011 súd zistil, že žalobca bol prijatý na druh práce bezpečnostný pracovník, v tom čase obchodné meno spoločnosti G4S Secure Solutions (SK), a.s. Višňová 16, Bratislava, IČO: 31328059, od 01.07.2013 G4S Cash Solutions (SK), a.s. Višňová 16, Bratislava, IČO: 36394238, od 10.12.2013 - zmena obchodného mena - žalovaný. Pracovný pomer medzi stranami sporu vznikol na dobu neurčitú so skúšobnou dobou 3 mesiace, s nástupom do práce 01.01.2012.

16. Z bodu 3. Dohody o zmene pracovnej zmluvy zo dňa 26.02.2013 súd zistil, že týždenný pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne.

17. Z okamžitého skončenia pracovného pomeru z 28.08.2014 (žalobca písomnosť prevzal dňa 28.08.2014) súd zistil, že žalovaný skončil so žalobcom pracovný pomer v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) zák.č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení platnom ku dňu okamžitého skončenia pracovného pomeru - t. j. ku dňu 28.08.2014 (ďalej len ZP) na základe závažného porušenia pracovnej disciplíny. Tento krok zamestnávateľ odôvodnil poukázaním na príslušné ustanovenia pracovného poriadku.

18. Ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru je v tejto písomnosti uvedený:

" v dňoch 08.08.2014 až 22.08.2014 nenastúpil do zamestnania po ukončení ošetrovania člena rodiny a svoju neúčasť v práci neospravedlnil a ani inak nepreukázal prekážku v práci, ktorá by mu bránila vo výkone práce, dôsledkom čoho túto neprítomnosť považujú za neospravedlnenú neprítomnosť v práci - absenciu. Platný pracovný poriadok spoločnosti v zmysle článku 3. 3. 5, ods. 3 písm. d) považuje takéto konanie za závažné porušenie pracovnej disciplíny a preto nie je možné žalobcu ďalej zamestnávať v pracovnom pomere a to ani počas výpovednej doby".

Z rukou písaného vyjadrenia žalobcu na predmetnej listine súd zistil, že žalobca s tým nesúhlasí, nie je to pravda, je to klamstvo, vyjadrenie doplní.

19. Listom zo dňa 28.08.2014 žiadal žalobca od žalovaného vystavenie zápočtového listu, výplatnú pásku za 7,8/2014, potvrdenie o priemernom mesačnom zárobku a výpis z osobnej karty o prevzatých ústrojných súčiastkach.

20. Z písomnosti - Upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny súd zistil, že dňa 28.08.2014 žalovaný vystavil žalobcovi aj upozornenie, že porušil pracovnú disciplínu tým, že v dňoch 08.08.2014 až 22.08.2014 nenastúpil do zamestnania po ukončení ošetrovania člena rodiny a svoju neúčasť v práci neospravedlnil a ani inak nepreukázal prekážku v práci, ktorá by mu bránila vo výkone práce, dôsledkom čoho túto neprítomnosť považujú za neospravedlnenú neprítomnosť v práci - absenciu. Týmto konaním porušil platný pracovný poriadok spoločnosti OSGR-33, článok 3. 3. 2 povinnosti zamestnancov, ods. (29), s ktorým bol oboznámený. Pracovný poriadok považuje takéto konanie za závažné porušenie pracovnej disciplíny podľa čl. 3.3.5.ods.3 písm. d). Zároveň bol žalobca upozornený, že ak dôjde z jeho strany k opätovnému porušeniu pracovnej disciplíny, bude spoločnosť žalovaného nútená pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou podľa ust. § 63 ods. 1 písm. e) ZP. a preto nie je možné žalobcu ďalej zamestnávať v pracovnom pomere a to ani počas výpovednej doby".

Túto písomnosť žalovaný predložil ( podľa tvrdenia žalobcu) dňa 04.09.2014 a dal mu na zváženie jeho zámenu za okamžité skončenie pracovného pomeru z toho istého dňa. Žalovaný túto skutočnosť nesporeoval.

21. Zo žiadosti o ošetrovné č. B490054 z 29.07.2014, súd zistil, že žalobca požiadal o ošetrovné na O. P. od 29.07. 2014, ktorú potvrdila MUDr. Elena Kondášová.

22. Z potvrdenia o skončení potreby ošetrovania z 07.08.2014 a z potvrdenia zamestnávateľa na účely nároku na dávku v nezamestnanosti pre Sociálnu poisťovňu zo dňa 09.10.2014 súd zistil, že OČR žalobcu bola ukončená dňa 07.08.2014.

23. Žalobca žiadal vykonať dokazovanie výsluchom svedkov - pracovníkov žalovaného - N.. O. a N. L. ku skutočnostiam ohľadne dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru. Právny zástupca žalovaného uviedol na pojednávaní dňa 15.07.2015, že účasť navrhnutých svedkov zabezpečí na ďalšom pojednávaní (04.11.2015). Napriek tomu, na pojednávaní dňa 04.11.2015 účasť svedkov nezabezpečil s tým, že v súčasnosti už nepracujú u žalovaného a oznámi súdu ich adresy, z ktorej ich súd predvolá ( č. l. 111). Pojednávanie bolo z tohto dôvodu odročené na termín 08.02.2015, ktorý zbral právny zástupca žalovaného prítomný na pojednávaní na vedomie. Na nasledujúce pojednávanie dňa 08.02.2016 sa právny zástupca žalovaného nedostavil z dôvodu dlhodobo plánovanej dovolenky od 29.01.2016 do 12.02.2016 s tým, že zastúpenie nebolo možné zabezpečiť, pričom súdu v stanovenej lehote opätovne neoznámil ani adresu svedkov. Súd pojednávanie odročil a v predvolaní uložil povinnosť žalovanému oznámiť súdu adresu svedkov pod hrozbou uloženia poriadkových opatrení. Žalovaný súdu adresy svedkov neoznámil a na pojednávanie dňa 11.04.2016 sa právny zástupca žalovaného napriek riadnemu doručeniu predvolania nedostavil, svoju neúčasť neospravedlnil, súd preto prejednal vec v zmysle ust. § 101 ods. 2 O.s.p. v neprítomnosti žalovaného.

Vzhľadom na obštrukčné konanie žalovaného, ktorý neoznámil súdu adresy svedkov, žalobca na pojednávaní dňa 11.04.2016 súdu oznámil, že na vykonanie týchto dôkazov netrvá s tým, že má za to že ako žalobca svoj nárok v konaní preukázal a súd vyhlásil dokazovanie za skončené.

Žalovaný po zrušujúcom rozhodnutí odvolacieho súdu, na pojednávaní dňa 10.01.2018 uviedol, že pokiaľ nedôjde k rozhodnutiu veci na predmetnom pojednávaní, trvá na výsluchu svedkov Pachera a O.. V tomto smere súd má zato že návrh na takéto dokazovanie zo strany žalovaného bol účelový, nakoľko tak ako je vyššie uvedené, práve žalovaný svojím obštrukčným konaním, keď opakovane neoznámil súdu adresy týchto svedkov spôsobil, že žalobca, ktorý pôvodne žiadal vypočuť týchto svedkov na tomto návrhu už netrval. Súd preto návrh žalovaného na vypočutie týchto svedkov zamietol.

24. Záverečným prednesom žalobca uviedol, že v konaní bolo preukázané, že dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru neboli dané a predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Bol to žalovaný, ktorý mal žalobcovi pridelovať prácu v prípade ak neakceptoval jeho dovolenku. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že prax u žalovaného prebiehala tak, že prideloval prácu svojím zamestnancom spôsobom, že deň pred uskutočnením transportu oznámil pracovníkovi nástup do práce telefonicky určením hodiny nástupu do práce. V tomto smere v priebehu rozhodného obdobia, ktoré bolo žalobcovi vytýkané, t. j. od 08.08.2014 do 22.08.2014 mu žalovaný týmto spôsobom prácu neprideloval, teda telefonicky mu neurčil hodinu nástupu a teda žalobca nemal dôvod mať vedomosť, že mu dovolenka nebola žalovaným schválená. Žalobca poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 3Cdo 81/2010, podľa ktorého nejde o porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom, ak zamestnanec sa nedostavoval do práce v čase, keď mu zamestnávateľ prácu neprideloval. Tomu zodpovedalo konanie žalovaného, keď žalobcu vyzýval na nástup do práce SMS správou až dňa 02.09.2014, emailom dňa 03.09.2014. Tieto dôkazy preukazujú, že žalovaný neprihliadal na predchádzajúce okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré dal žalobcovi dňa 28.08.2014, keď aj po tomto dátume ho vyzýval na nástup do práce. Zo strany žalobcu teda nešlo o závažné porušenie pracovnej disciplíny. Dokonca sám žalovaný tomuto konaniu nepripisoval takú vážnu intenzitu, keď spolu s okamžitým skončením pracovného pomeru v ten istý deň vypracoval žalobcovi aj upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. Ak by to považoval žalovaný za tak závažné porušenie, dal by žalobcovi iba okamžité skončenie pracovného pomeru aj bez upozornenia.

25. Žalovaný v rámci záverečného prednesu uviedol, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalobcovi 28.08.2014 považuje za platné z dôvodu, že sa žalobca v období od 08.08. do 22.08.2014

nenachádzal na pracovisku, čo podľa rozsudku Krajského súdu v Prešove z 19.02.2014 je relevantný dôvod pre okamžité skončenie pracovného pomeru, keďže išlo o 11 dní. Sám žalobca uviedol, že Inšpektorát práce 18.09.2014 toto skončenie pracovného pomeru považoval za relevantné. Pokiaľ ide o tvrdenie žalobcu, že mu dovolenka mala byť odsúhlasená ústne, toto nebolo v konaní preukázané. Všetky úkony, ktoré robil žalovaný vo vzťahu k žalobcovi ( sms, e-mail) boli len snahou žalovaného sa dohodnúť.

26. Podľa § 68 ods. 1 písm. b) zák. č. 311/2001 Z. z. v znení platnom k 28.08.2014 (ďalej len ZP) zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

27. Podľa ods. 2 cit. ustanovenia zamestnávateľ môže podľa ods. 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

28. Podľa § 70 ZP, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

29. Podľa § 77 ods. 1 ZP neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

30. Okamžité skončenie pracovného pomeru je mimoriadny spôsob skončenia pracovného pomeru, ktorý prichádza do úvahy iba výnimočne. Je to jednostranný právny úkon, ktorým môžu rozviazať pracovný pomer zamestnávateľ i zamestnanec, ak má na to zákonom ustanovený dôvod. Podmienkou platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je písomná forma, skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia tak, aby ho nebolo možné zameniť s inými. Účinky zrušovacieho prejavu nastávajú zo zákona dňom, keď sa písomný prejav o okamžitom skončení pracovného pomeru doručil druhému účastníkovi. Závažné porušenie pracovnej disciplíny treba posudzovať podľa konkrétnych okolností prípadu. Existencia závažného porušenia pracovnej disciplíny oprávňuje zamestnávateľa aj k výpovedi. Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či dá zamestnancovi výpoveď alebo s ním okamžite skončí pracovný pomer. O závažné porušenie pracovnej disciplíny ide vtedy, ak svojou intenzitou z okruhu iných závažných porušení vystupuje tak, že ponechanie zamestnanca u zamestnávateľa do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné z dôvodu udržania pracovnej disciplíny u zamestnávateľa. Pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa vo všeobecnosti musí prihliadnuť na osobu zamestnanca, ním zastávanú funkciu, jeho doterajší postoj pri plnení pracovných úloh, čas a situáciu, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, mieru zavinenia zamestnanca, spôsob a intenzitu porušenia konkrétnych povinností zamestnancom, dôsledky porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa a to či svojím konaním spôsobil zamestnávateľovi škodu a podobne.

31. Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že z hľadiska formálnych náležitostí predmetný právny úkon okamžitého zrušenia pracovného pomeru spĺňal zákonné podmienky - teda písomnú formu (podpísané osobou oprávnenou konať za žalovaného) a doručenie druhému účastníkovi. Žalobca podal návrh v lehote podľa cit. ust. § 77 ods.1 ZP.

32. Podľa § 81 ZP- základné povinnosti zamestnanca - zamestnanec je povinný najmä - byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času ( písm. b), dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený (písm. c).

33. Podľa § 144 ods. 1 ZP ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

34. Podľa odseku 2 citovaného ustanovenia prekážku v práci a jej trvanie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať. Príslušné zariadenie je povinné potvrdiť mu doklad o existencii prekážky v práci a o jej trvaní.

35. Podľa ustanovenia § 132 ods. 1 CSP v žalobe sa okrem všeobecných náležitostí podania uvedie označenie strán, pravdivé a úplné opísanie rozhodujúcich skutočností, označenie dôkazov na ich preukázanie a žalobný návrh. Z citovaného ustanovenia vyplýva, že strany sporu majú procesnú dôkaznú povinnosť, t.j. povinnosť uviesť dôkazy na preukázanie tvrdených skutočností. Procesný dôsledok spojený s dôkaznou povinnosťou môže mať za následok neunesenie dôkazného bremena. Nemožno uložiť dôkazné bremeno za tvrdenia, ktoré urobila druhá strana. Dôkazné bremeno je procesnou zodpovednosťou strany sporu za to, že v konaní neboli preukázané jej tvrdenia a z tohto dôvodu muselo byť rozhodnuté vo veci samej v jej neprospech.

36. Otázkou splnenia povinnosti tvrdenia a povinnosti označiť na preukázanie tvrdení dôkazy musí súd vždy riešiť so zreteľom na individuálne okolnosti prejednávanej veci. V danom prípade sa žalobca domáha určenia, že prejav vôle žalovaného (ktorý urobil vzhľadom na ním tvrdené závažné porušenie pracovnej disciplíny žalobcom) je neplatný; zaťažuje ho teda povinnosť tvrdiť a preukázať, že neporušil pracovnú disciplínu spôsobom, ako to uvádza žalovaný v okamžitom skončení pracovného pomeru. V tomto smere súd má za to, že žalobca splnil povinnosť tvrdenia, pričom súdu predložil dôkazy, ktoré bolo v jeho možnostiach zabezpečiť. Pokiaľ žalovaný v rámci svojej procesnej obrany tvrdil niečo iné, bolo na ňom, aby preukázal svoje tvrdenia (že žalobca neupovedomil svojho nadriadeného O. a L. o OČR a následnom čerpaní dovolenky na opateru manželky, že mu dovolenka nadriadeným O. nebola schválená), zaťažovalo ho v tomto smere dôkazné bremeno, teda (procesná) povinnosť preukázať svoje tvrdenia. Žalovaný svojou nečinnosťou spôsobil, že súd nemohol vykonať žalobcom navrhnuté dokazovanie výsluchom svedkov L. a O. (na potvrdenie tvrdení žalobcu, resp. žalovaného) a napriek povinnosti uloženej súdom žalovaný nezabezpečil ich účasť, ani neoznámil súdu ich adresy ako svojich bývalých zamestnancov a to ani pod hrozbou uloženia poriadkových opatrení. Za tejto situácie sa javí návrh žalovaného na vykonanie výsluchu týchto svedkov až po odvolacom konaní za účelový s cieľom dosiahnuť ďalšie obštrukcie a oddialenie rozhodnutia vo veci, tak ako to konštatoval aj odvolací súd v bode 5.1. odôvodnenia zrušujúceho uznesenia. Súd vyhodnotil vykonané dokazovanie v tom smere, že považoval za preukázaný skutkový stav tvrdený žalobcom v návrhu a preukázaný jemu dostupnými dôkazmi. Postup samotného žalovaného ako zamestnávateľa vo vzťahu k žalobcovi svedčí o tom, že sám považoval okamžité skončenie pracovného pomeru z 28.08.2014 za neplatné, keď vyzýval žalobcu dňa 02.09.2014 na nástup do práce a teda nešlo o skutočné porušenie pracovnej disciplíny v intenzite požadovanej zákonom a žalobcovi dňa 04.09.2014 doručoval upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny.

37. Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalobca nebol počas celého obdobia od 08.08.2014 do 22.08.2014 kontaktovaný určením nástupu do posádky, pričom žalovaný mal vypracované dve alternatívy písomnosti zo dňa 28.08.2014 v podobe okamžitého skončenia pracovnej disciplíny ako aj upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. Žalovaný v konaní nepreukázal, že sa žalobca dopustil konania, ktoré tvorí skutkové zdôvodnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru a preto súd určil, že predmetné okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné a to pre nedostatok skutkového základu vo vzťahu k žalobcovi.

38. Podľa § 77 ods. 3 písm. b) ZP ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

39. Podľa odseku 4 cit. ustanovenia v prípadoch ustanovených v odseku 3 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

40. Podľa § 134 ods. 1, 2 ZP priemerný zárobok na pracovnoprávne účely zisťuje zamestnávateľ z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodnom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období.

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.

41. Žalobca si uplatnil po zmene petitu náhradu mzdy za dva mesiace v zmysle citovaného ustanovenia § 77 ods. 3 písm. b) a ods. 4 ZP, keďže netrval na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával a to vo výške 1.164,80 Eur (2 x 582,40 Eur - priemerný mesačný zárobok). Súd preto žalobcovi priznal náhradu mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov v súlade s citovaným ustanovením 77 ods. 3 písm. b) a ods. 4 ZP.

42. Výpočet náhrady mzdy:

Rozhodujúcim obdobím pre zistenie priemerného zárobku žalobcu je kalendárny štvrťrok 4, 5, 6/2014 (predchádzajúci štvrťrok pred okamžitým skončením pracovného pomeru 28.08.2014), v ktorom žalobca podľa výplatných lístkov odpracoval 476,08 hodín (skutočne odpracované hodiny 208,25 + 127,58 + 140,25). Za toto obdobie bola žalobcovi zúčtovaná hrubá mzda vo výške 916,10 + 561,81 + 813,93 = 2.291,84 Eur, od ktorej sa odrátajú náhrady mzdy vo výške 2 x 27,96 = 55,92 Eur - náhrada za osobné prekážky (4,5/2014) a + 139,82 Eur - náhrada za dovolenky v 6/2014, spolu 195,74 (2.291,84 - 195,74 = 2.096,10), teda priemerný hodinový zárobok predstavuje sumu 4,4028 Eur (2.096,10 : 476,08), pričom priemerný mesačný zárobok predstavuje sumu 765,73 Eur (t.j. 4,4028 x 173,92 - t.j. priemerný počet pracovných hodín pripadajúci v roku na jeden mesiac pri týždennom pracovnom čase 40 hodín 173,92). Keďže žalobca si uplatnil priemerný mesačný zárobok vo výške 582,40 Eur mesačne, súd mu v zmysle § 153 ods. 2 O.s.p. priznal náhradu mzdy v tejto výške, t.j. za dva mesiace celkom 1.164,80 Eur (582,40 x 2 = 1.164,80).

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

44. Podľa ust. § 102 ZP pomerná časť dovolenky za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok.

45. Podľa ust. § 103 ods. 2 ZP dovolenka zamestnanca, ktorý dokonca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej 5 týždňov.

46. Podľa ust. § 116 ods. 1 ZP zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

47. Podľa ods. 2 cit. ustanovenia za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

48. Podľa ods. 3 cit. ustanovenia za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

49. Podľa ust. § 129 ods. 3 ZP pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu splatnú za mesačné obdobie v deň skončenia zamestnania, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

50. Keďže súd považuje okamžité skončenie pracovného pomeru za neplatné, skutkovo nepreukázané, došlo zo strany žalovaného k neoprávnenému kráteniu dovolenky v počte 20 dní z titulu, že považoval neprítomnosť žalobcu za absenciu. Žalobca v auguste disponoval dovolenkou v rozsahu 21 dní, z ktorých si v auguste 2014 vyčerpal 11 dní, teda mu ostalo 10 dní dovolenky. Náhradu mzdy za vyčerpanú dovolenku v období od 08.08.2014 do 22.08.2014 je žalovaný povinný zaplatiť v zmysle § 116 ods. 1 ZP v nasledovnej výške: za 11 dní (4,4028 x 8 x 11) t.j. 387,45Eur, keďže žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy za dovolenku vo výške 320,32 Eur (3,64 x 11 x 8 = 320,32), súd mu v zmysle § 153 ods. 2 O.s.p. priznal náhradu mzdy v tejto výške. Vzhľadom na neplatné okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 28.08.2014 a následnú fikciu skončenia pracovného pomeru dohodou ku dňu 28.08.2014 bol žalovaný oprávnený krátiť žalobcovi dovolenku z dôvodu, že u neho neodpracoval celý kalendárny rok a má teda nárok len na pomernú časť dovolenky. Žalovaný má v tomto prípade nárok krátiť žalobcovi dovolenku v celkovom rozsahu 8 dní nakoľko žalobca disponoval dovolenkou v rozsahu 10 dní a nemal možnosť vyčerpať si dovolenku v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru v celkovom rozsahu 2 dni, za ktoré mu podľa § 116 ods. 3 ZP má byť vyplatená náhrada mzdy vo výške

70,44 Eur ( $4,4028 \times 8 \times 2 = 70,44$ ). Keďže žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy za dovolenku vo výške 58,24 Eur, súd mu v zmysle § 153 ods. 2 O.s.p. priznal náhradu mzdy v tejto výške, t.j. za dva dni celkom 58,24 Eur ( $3,64 \times 2 \times 8 = 58,24$ ).

51. V zmysle § 517 ods. 2 O.z. v spojení s § 3 ods. 1 nar. vlády 87/1995 Z.z. 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. Vzhľadom na to, že žalovaný sa počnúc od 29.08.2014 dostal do omeškania s vyplatením náhrad za dovolenku, súd žalobcovi priznal aj nárok na úrok z omeškania vo výške 5,15 % ročne od 28.08. 2014 až do zaplatenia (základná úroková sadzba ECB, ktorá bola v období od 10.06.2014 do 10.09.2014 vo výške 0,15% ).

52. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP, podľa ktorého súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Súd preto priznal úspešnému žalobcovi náhradu trov konania v plnom rozsahu. Podľa § 262 ods. 2 CSP o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### **Poučenie:**

Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorému rozhodnutiu smeruje.

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

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

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

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

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

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

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

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.

Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom, môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku.