

Súd: Okresný súd Spišská Nová Ves  
Spisová značka: 13CPr/2/2014  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7614208788  
Dátum vydania rozhodnutia: 02. 07. 2018  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Blažena Fedorková  
ECLI: ECLI:SK:OSSN:2018:7614208788.10

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Spišská Nová Ves, sudkyňou JUDr. Blaženou Fedorkovou, v spore žalobcu V. Š., I. XX.X.XXXX, Z. O. K. N., I. L. Č.. XXXX/XX, Č.Á. L., zastúpeného Mgr. Jurajom Berčom, advokátom so sídlom v Spišskej Novej Vsi, Zimná č. 59, proti žalovanému KOVOHUTY a.s. so sídlom v Bratislave, Polianky č. 5, IČO: 36 200 867, zastúpeného Advokátskou kanceláriou KLIMKO & PARTNERS s.r.o. so sídlom v Bratislave, Grösslingova č. 51, o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru takto

### rozhodol:

I. Súd určuje, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi dňa 18.3.2014 je **n e p l a t n é** a pracovný pomer žalobcu skončil dňom 31.5.2014.

II. Žalovaný je **p o v i n n ý** zaplatiť žalobcovi za obdobie od 4.4.2014 do 31.5.2014 náhradu mzdy vo výške 11.284,57 eur do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. Žalobca má **n á r o k** na náhradu trov konania proti žalovanému v rozsahu 100%.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou doručenu tunajšiemu súdu dňa 16.5.2014 domáhal, aby súd určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným zo dňa 18.3.2014 je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá, alebo alternatívne určil, že pracovný pomer skončil ku dňu 31.5.2014, ak zhodnotí, že nemožno od žalovaného požadovať, aby žalobcu zamestnával. Žalobca tiež má nárok na náhradu mzdy v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca vo výške 4.561,41 Eur mesačne netto.

2. Žalobu odôvodňoval tým, že uzavrel so žalovaným dňa 28.6.2013 pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s termínom nástupu do práce dňa 1.8.2013, mesačnou mzdou 6.000,- Eur, druhom práce - manažér nákupu región východ s tým, že žalovaný zabezpečí žalobcovi na užívanie osobné motorové vozidlo Škoda Superb, notebook a mobilný telefón. Dňa 29.11.2013 doručil žalobca žalovanému výpoveď z pracovného pomeru, bez uvedenia dôvodu s tým, že pracovný pomer mal skončiť uplynutím výpovednej doby dňa 31.5.2014. Po doručení výpovede počas výpovednej lehoty žalovaný prestal plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy. Neprideľoval žalobcovi prácu, bolo mu nariadené odovzdať auto, mobil, agendu, platobnú kartu. Následne bol žalobca premiestnený do kancelárie bez výpočtovej techniky. Takýmto spôsobom žalovaný šikanoval žalobcu s cieľom donútiť ho ku skoršiemu skončeniu pracovného pomeru. Žalobca požiadal žalovaného o čerpanie dovolenky v dňoch od 3.2.2014 do 7.2.2014 a tiež vyzval žalovaného, aby dodržiaval pracovnú zmluvu, prideľoval mu prácu a vytváral pracovné podmienky pre úspešné plnenie výkonu práce, aj o konkrétne dohodnuté prostriedky na výkon práce, tiež o preplatenie nevyčerpanej dovolenky za kalendárny rok 2013 aj o preplatenie práce nadčas za rok 2013 celkovo vo výške 92 hodín. Dňa 31.1.2014 doručil žalobca žalovanému oznámenie o prekážkach v práci zo strany žalovaného. Následne počnúc dňom 3.2.2014 sa žalobca do práce nedostavil. Dňa 18.2.2014 bol žalobcovi doručený od žalovaného list, ktorým ho žalovaný vyzval

aby sa do práce dostavil, avšak bez toho aby bola žalobcovi pridelená konkrétna práca, aby mu bol oznámený spôsob odstránenie prekážok v práci na strane žalovaného. Žalobca na list reagoval dňa 21.2.2014, kedy uviedol že mu oznámil svoju neprítomnosť v práci a je ochotný do práce nastúpiť, ak si žalovaný bude plniť svoje povinnosti z pracovnej zmluvy. Dňa 18.3.2014 bolo žalobcovi doručené okamžité skončenie pracovného pomeru datované dňom 10.2.2014, z dôvodu toho, že odo dňa 3.2.2014 sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že sa bez ospravedlnenia nedostavil na pracovisko a nevykonával v pracovnej zmluve dohodnutú prácu. Žalobca oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Urobil tak listom zo dňa 26.3.2014.

3. Na pojednávaní zotrval žalobca na žalobe, pretože okamžité skončenie pracovného pomeru nie je dôvodné. Žalobca bol počas výpovednej lehoty šikanovaný, zamestnávateľ mu prestal udeľovať prácu, odobral mu pracovné prostriedky, zamedzil mu prístup k počítaču, vydal zákaz kontaktovať sa so zamestnancami. Znemožnil mu vykonávať prácu aj tým, že ho premiestnil do budovy, v ktorej už dávnejšie bola skončená prevádzka a v ktorej bol úplne sám. Žalobca, potom ako žiadal žalovaného o odstránenie prekážok v práci, počnúc dňom 3.2.2014 prestal chodiť do práce. Uplatňuje si náhradu mzdy, pričom jeho priemerná mesačná mzda činila 4.156,42 Eur a to za obdobie od 4.4.2014 čiže od dátumu, kedy doručil žalovanému oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnaní do času, kým mu žalovaný umožní v práci pokračovať, alebo kým súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Nemal výhrady voči žalovaným vyčíslené mzde 11.284,57 eur.

4. Žalovaný v písomnom vyjadrení k žalobe uviedol, že žalobcovi mala výpovedná lehota uplynúť dňom 31.5.2014. Žalobca si však svojvoľne chcel čerpať dovolenku, bez toho, aby čerpanie dovolenky vopred schválil žalovaný ako jeho zamestnávateľ. Žalobca mailom aj písomne dňa 20.1.2014 požiadal o schválenie čerpania dovolenky, a neskôr urgoval mailom schválenie čerpania ním požadovanej dovolenky v období od 3.2.2014 do 7.2.2014. Žalovaný odpovedal žalobcovi mailom dňa 31.1.2014 a dovolenku mu neschválil. Dňa 18.3.2014 bolo žalobcovi doručené okamžité skončenie pracovného pomeru, pretože povinnosťou žalobcu bolo počkať na schválenie dovolenky žalovaným.

5. Na pojednávaní žalovaný uviedol, že odobratie pracovných nástrojov žalobcovi bolo len preventívnym a dočasným opatrením, z dôvodu, že žalobca odchádzal ku konkurencii a hrozil únik informácií od spoločnosti zamestnávateľa a v pracovnej zmluve sa neriešila povinnosť mlčanlivosti. Podstatné vo veci je, že žalobca žiadal písomne o schválenie čerpania dovolenky v roku 2014 od 3.2.2014 do 7.2.2014 k čomu sa vyjadrovala R.. K.. Dňa 20.1.2014 tiež žalobca žiadal jednak, aby mu bola schválená dovolenka a jednak aby mu bola preplatená dovolenka za rok 2013. Nešlo o bežnú prax, že od dňa 20.1.2014, kedy žalobca podal žiadosť, bolo neschválenie dovolenky oznámené žalovaným žalobcovi až dňa 31.1.2014, teda v piatok. Žalobca však už pred touto komunikáciou mal vedomosť, že mu žalovaný dovolenku neschválil. Ako obranu oznámil žalobca žalovanému, že má preukážku v práci. Žalobca nemal odpracovaný dostatočný počet pracovných dní, keďže 7,5 dňa mal za rok 2013 čo žiadal preplatiť, ale až neskôr a zostali mu 2 dni za rok 2014, pretože mu prislúchala dovolenka za január. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo bezdôvodné nenastúpenie do práce dňa 3.2.2014, pričom od 31.3.2014 bol žalobca opakovane vyzývaný, aby nastúpil do práce, s tým, že mal zabezpečené podmienky v zmysle pracovnej zmluvy a mala mu byť pridelená kvalitná práca.

6. Rozsudkom súdu prvej inštancie č. k 13 Cpr/1/2016 -152 dňa 23.11.2015 bola žaloba žalobcu, ktorou sa domáhal určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru danému žalovaným dňa 18. 3. 2014 je neplatné a pracovný pomer naďalej trvá zamietnutá. Zároveň žalobcu súd zaviazal nahradiť žalovanému na trovách konania sumu 6.897,41 eur do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

7. Krajský súd v Košiciach uznesením č. 1CoPr/1/2016 - 176 dňa 22.3.2017 zrušil rozhodnutie súdu prvej inštancie a vec mu vrátil na ďalšie konania. Podľa stanoviska odvolacieho súdu, záver súdu prvej inštancie o tom, že žalobca závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu tým, že dňa 3. 2. 2014 sa na pracovisko nedostavil a svoju absenciu neospravedlnil treba považovať za predčasnú. Súd prvej inštancie mal vzhľadom k okolnostiam prejednávanej veci prihliadať nielen k tomu, akým konaním žalobca mal pracovnú disciplínu porušiť - nenastúpenie do zamestnania dňa 3. 2. 2014, ale i k situácii, v ktorej k prípadnému porušeniu pracovnej disciplíny malo dôjsť, teda že od žalobcu nebolo možné spravodlivo požadovať, aby sa na pracovisko dostavil a k ďalším okolnostiam prípadu. Súd prvej inštancie má zhodnotiť, nie len osobu žalobcu (jeho vek, životné a pracovné skúsenosti, dĺžku trvania pracovného pomeru), jeho celkový doterajší prístup k plneniu pracovných úloh, ale aj dobu a situáciu

v ktorej k porušeniu pracovných povinností žalobcom došlo a jej intenzita, či sa jednalo o porušenie pracovnej disciplíny ojedinele, alebo opakované, za akých okolností k porušeniu pracovnej disciplíny došlo a či svojim konaním žalobca spôsobil žalovanému ujmu. Súd prvej inštancie má prihliadnúť na to, že žalobca dal žalovanému výpoveď dňa 29. 11. 2013, že mu následne žalovaný prestal plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy vo vzťahu k žalobcovi tým, že mu odobral všetky pracovné prostriedky (viď protokol o prevzatí a odovzdaní vozidla, protokol o odovzdaní a prebratí IT zariadení, protokol o odovzdaní a prevzatí agendy obchodného úseku a protokol o prevzatí platobnej karty spoločnosti MWB, to všetko už dňa 2. 12. 2013, že žalovaný žalobcu na pracovisku izoloval od zamestnancov a kontroloval jeho pohyb vo firme a neprideľoval mu prácu a tiež že žalobca písomným oznámením adresovaným žalovanému upozornil ho na prekážky v práci zo strany zamestnávateľa. Podľa názoru odvolacieho súdu, pre posúdenie intenzity prípadného porušenia pracovnej disciplíny žalobcu nie je významné, že žalobca dal žalovanému výpoveď, ktorá ho mala neočakávane zaskočiť, ani nepresvedčivosť tvrdení žalobcu, že na podaní výpovede mal osobné dôvody, možnosť riešenia výhrad k pracovnej dobe s jednaním so žalovaným, prípadne v skúšobnej dobe nie výpoveďou, hodnotenie postoja žalobcu za taktizovanie až vypočítavosť v súvislosti s výpoveďou ani primeranosť reakcie žalovaného z dôvodu obáv poškodenia firmy únikom informácií, ochranu ekonomických záujmov žalovaného a podobne.

8. Súd vykonal dokazovanie výsluchom strán sporu, svedkov R.. X. K. a W.. W. L., oboznámením obsahu listinných dôkazov, najmä pracovnej zmluvy zo dňa 28.6.2013, výpisu z OR žalovaného, výpovede žalobcu zo dňa 29.11.2013, protokolu o prevzatí - odovzdaní vozidla zo dňa 2.12.2013, protokolu o prevzatí - odovzdaní IT zariadení zo dňa 2.12.2013, protokolu o prebratí a odovzdaní agendy obchodného úseku zo dňa 2.1.2014, protokolu o prevzatí platobnej karty zo dňa 10.1.2014, žiadosti o schválení čerpania dovolenky v dňoch 3.2.2014 až 7.2.2014 doručenej žalovanému dňa 20.1.2014, e - mailového podania žalobcu zo dňa 20.1.2014, žiadosti o prideľovanie práce doručenej žalovanému dňa 20.1.2014, žiadosti o preplatenie dovolenky a nadčasovej práce doručenej žalovanému dňa 20.1.2014, oznámenia žalobcovi o prekážkach v práci doručenej žalovanému dňa 31.1.2014, e - mailového podania žalovaného o neschválení dovolenky a prideľovanie práce zo dňa 31.1.2014 a zo dňa 10.2.2014, výzvy na dostavenie sa do práce zo dňa 12.2.2014, odpovede na výzvu zo dňa 21.2.2014, okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 10.2.2014, vyjadrenia žalovaného k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru zo dňa 26.2.2014, prípisu žalovaného zo dňa 10.3.2014 ohľadom krátenia dovolenky za neprítomnosť, potvrdenia o zamestnaní, potvrdenia o zdaniteľných príjmoch, výplatných pásoch žalobcu, plánu pracovnej činnosti za mesiac február 2014 zo dňa 31.1.2014, fotodokumentácie predloženej žalobcom, výkazu odpracovaných smien a zistil tento skutkový stav:

9. Medzi žalobcom a žalovaným vznikol na základe pracovnej zmluvy uzavretej dňa 28.6.2013 pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú s termínom nástupu do práce dňa 1.8.2013, mesačnou mzdou 6.000,- Eur, druhom práce - manažér nákupu región. Dňa 18.3.2014 bolo žalobcovi doručené okamžité skončenie pracovného pomeru datované už dňom 10.2.2014 z dôvodu toho, že žalobca žiadal o schválenie dovolenky, ktorú mu žalovaný neschválil a tiež že odo dňa 3.2.2014 sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že sa bez ospravedlnenia nedostavil na pracovisko a nevykonával v pracovnej zmluve dohodnutú prácu. Okamžité skončenie pracovného pomeru dal žalobca žalovanému v dobe, kedy plynula žalobcovi výpovedná lehota, nakoľko dal žalovanému dňa 29.11.2013 výpoveď z pracovného pomeru ( bez uvedenia dôvodu) s tým, že pracovný pomer mal skončiť uplynutím výpovednej doby dňa 31.5.2014. Žalobca listom zo dňa 26.3.2014 oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné.

10. Žalobca argumentoval tým, že žalovaný mu po doručení výpovede prestal prideľovať prácu, odňal mu pracovné prostriedky, nevytváral mu pracovné podmienky na výkon práce, neschválil mu dovolenku. Žalobca sa cítil byť žalovaným šikanovaný s cieľom donútiť ho ku skoršiemu skončeni pracovného pomeru. Žalobca podal výpoveď dňa 29.11.2013 výhradne z rodinných dôvodov, keďže sa mu v mesiaci február 2014 narodila druhá dcéra a pracovisko mal od miesta bydliska vzdialené cca 600 km. Konanie žalovaného sa nedá ospravedlniť tým, že žalobca mal byť kľúčovým zamestnancom. Poukázal na čl. 3 pracovnej zmluvy, v zmysle ktorého mal zamestnanec povinnosť zachovávať obchodné, hospodárske a služobné tajomstvo. Túto povinnosť mal žalobca v úmysle dodržať aj dodržal bez ohľadu na reakcie žalovaného. Žalobca dňa 31.1.2014 neodíšiel z práce preto, aby začal čerpať dovolenku, ale preto, že predtým písomne opakovanne upozornil zamestnávateľa na dlhodobé prekážky v práci na jeho strane. Napriek tomu, že o schválenie dovolenky žiadal v dostatočnom predstihu a že od neho

nepožadoval žiadnu prácu, dovolenka mu schválená nebola. Žalobca bol šikanovaný aj tým, že bol na výkon práce umiestnený na to, aby sedel v kancelárii a nevykonával nič, izolovaný do absolútne nevyhovujúcej kancelárie, kde robil spočiatku iba to, že si ju musel sám upratať a dôkladne vyčistiť, aby sa tam mohol posadiť. Poukázal na rozhodnutie NS ČR z ktorého vyplynulo, že zamestnanec nie je povinný sa zdržiavať na pracovisku ak mu zamestnávateľ neprideľuje prácu. Žalovaný tým, že zobral žalobcovi prístup k firemnému e-mailu zbavil ho akejkolvek možnosti elektronicky komunikovať so žalovaným. Napriek výzve zo strany žalovaného, aby sa dostavil na pracovisko, pretože nemá schválenú dovolenku a bude mu prideľovaná kvalifikovaná práca, zaslal len svoje písomné stanovisko a do práce nenastúpil, pretože žalovaný neuviedol akým spôsobom budú tieto prekážky odstránené. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je daný a teda je dôvodné, aby súd toto okamžité skončenie pracovného pomeru určil za neplatné. Nepřítomnosť žalobcu na pracovisku od 3.2.2014 nemožno chápať ako neospravedlnenú absenciu, ale ako reakciu na protiprávny stav, ktorý vyvolal žalovaná strana. Zároveň vzhľadom na povahu tohto pracovného pomeru navrhol, aby súd určil, že pracovný pomer žalobcu sa skončí ku dňu právoplatnosti rozsudku a zároveň aby zaviazal žalovaného k náhrade mzdy v sume 4.265,41 Eur mesačne netto za obdobie od 4.4.2014 to je deň, kedy žalobca oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do dňa skončenia pracovného pomeru v tomto prípade právoplatnosti rozsudku.

11. Obrana žalovaného spočívala v tom, že žalobca pracoval v manažérskej pozícii. Riadil obchod medených surovín a jeho pozícia vzhľadom na jeho pracovnú náplň bola kľúčová a najvyššie hodnotená v celej firme. Výpoveď žalobcu mu bola doručená dňa 29.11.2013 bez udania dôvodu na sekretariát spoločnosti súčasne s R.. Y., pričom z ich strany neboli pred daním výpovede avizované žiadne sťažnosti. Spôsob akým žalobca konal bol prekvapujúci a zároveň vyvolal obrovskú dávku nedôvery. Žalovaný zaujal okamžite obranný mechanizmus, pretože mal informácie o tom, že po ukončení pracovného vzťahu prechádza do konkurenčnej firmy, ktorá sa zaoberá tiež obchodovaním s odpadmi neželezných kovov. Jednalo sa o strategickú vec a ďalšie ohrozenie dodávok surovín by mohlo znamenať ukončenie činnosti odporcu a riziko straty alebo ukončenia 500 pracovných miest. Do doby kým, sa nedohodol ďalší postup bol žalobca usmernený, že môže so svojimi kolegami a nadriadenými komunikovať len za prítomnosti bezpečnostného manažéra pána L.. Nakoľko nerešpektoval tento pokyn bol preradený do inej kancelárie, v inej budove v areáli odporcu. Zámer žalovaného bol taký, aby žalobca čerpal dovolenku až na konci výpovednej doby, na čo žalobca reagoval tak, že doručil informácie o jeho budúcej absencii z titulu vytvorenia prekážok na strane zamestnávateľa. Obdobie do konca januára 2014 žalovaný využil na to, aby nastavil podmienky pre žalobcu do konca výpovednej doby, tak aby si žalovaný ako zamestnávateľ plnil povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy, aj keď z neštandardnej. Vo februári 2014 mal žalovaný už vypracovaný plán činností, čo žalobca úplne ignoroval.

12. Z výpovede svedkyne R.. X. K. vyplynulo, že potom ako žalobca dal žalovanému výpoveď o dovolenku požiadal na tri dni od 04.12.2013 do 06.12.2013 a tiež 13.12.2013. Táto dovolenka mu bola schválená. Postup pri schvaľovaní dovolenky bol taký, že zamestnanec predloží vypísaný dovolenkový lístok a ona mu ho podpíše. Takto podpísaný dovolenkový lístok zamestnanec odovzdá na sekretariáte, ktoré ho dáva na personálne oddelenie, kde sa archivuje. Navrhovateľ o tomto postupe mal vedomosť. Dovolenku ktorú chcel od 3.2.2014 do 7.2.2014 mu schválená nebola. O tom mal žalobca vedomosť, najmä preto, že jeho dovolenkový lístok zostal nepodpísaný v jej kancelárii a tiež preto, že už v minulosti mu dovolenka schválená nebola. Dňa 20.01.2014 jej žalobca mailom oznámil, že má zaplatený zimný dovolenkový pobyt s celou rodinou. Osobne žalobcovi povedala, že dovolenku mu nebude môcť schváliť. Vzhľadom k tomu, že pozícia žalobcu bola vysoko manažérska, rozhodnutia, ktoré sa ho dotýkali, podliehali schvaľovaniu pánom W. G.. Od pána X. dostala informáciu, že pán G. nesúhlasí s dovolenkou s tým, že dovolenku, na ktorú má žalobca nárok, bude čerpať až ku koncu výpovednej lehoty t.j. v máji 2014. Dňa 31.1.2014 oznámila žalobcovi e - mailom, že nemôže čerpať dovolenku a zaslala mu výzvu aby nastúpil do zamestnania s tým, že mu bude prideľovaná kvalifikovaná práca. Od 16.1.2014 žalobca začal komunikovať cez súkromnú e-mailovú adresu, preto na túto súkromnú mailovú adresu mu túto výzvu zaslala. Nevie, či tento mail prevzal, pretože nemala spätnú reakciu. Dňa 31.1.2014 ráno doniesol žalobca list, ktorý na sekretariáte prevzala sekretárka. List sa týkal toho, že na strane zamestnávateľa sú prekážky, ktoré vymenoval a že nastúpi do zamestnania až po odstránení prekážok na strane zamestnávateľa. Čo sa týkalo dovoleníek, zamestnanec si mohol kedykoľvek požiadať o dovolenku, pretože v tomto období dovolenkový plán nemali s tým, že si vypíše dovolenkový lístok, ide za svojim nadriadeným a požiada ho o schválenie dovolenky. Žalobca sa mohol domnievať, že mu nebude schválená dovolenka, pretože situácia bola potom čo dal výpoveď napätá a ona sama sa

domnievala, že žalobca do práce riadne nastúpi. V prvom momente, keď dal žalobca výpoveď bolo to pre zamestnávateľa šok a pokiaľ sa dohodol ďalší postup, zaviedli sa bezpečnostné opatrenia. Situácia sa stabilizovala až koncom januára, kedy sa stanovilo, čo žalobca do konca výpovednej doby bude robiť. Uviedla, že žalobca sa nestiažoval že mu nebola žalovaným pridelovaná práca, ani že nemá na prácu vytvorené podmienky. Mala vedomosť o tom, že z dôvodu bezpečnostných opatrení žalobcovi bola dvakrát zmenená kancelária.

13. Svedok W. W. L. uviedol, že oddelenie nákupu je jedno z najdôležitejších oddelení žalovaného pretože zodpovedá za nákup materiálu, bez ktorého by žalovaný fungovať nemohol. Tomu nasvedčovala neštandardná pracovná zmluva so žalobcom. Pracovná pozícia žalobcu bola dôležitá. Keď dal žalobca výpoveď, nešlo ani tak o to, že ju podal ako o spôsob ako to urobil. Bez akéhokoľvek avíza, bez akýchkoľvek náznakov v minulosti. V piatok dňa 29.11.2013 v poobedňajších hodinách poslal žalobca po svojom podriadenom výpoveď jeho aj podriadeného B. Y., na sekretariát. Hneď v pondelok začala plynúť výpovedná lehota, nemohlo dôjsť ku komunikácii medzi zamestnancom a zamestnávateľom na dôvody, prečo tak urobil a nájsť nejaký konsenzus. Žalobca nedal žalovanému žiaden priestor predtým ako dal výpoveď. Keďže šlo o strategické oddelenie a vezmúc v úvahu aj to, že žalobca podal výpoveď spolu so svojim podriadeným, museli si byť vedomí dôsledkov aj toho do akej situácie zamestnávateľa dostanú a že týmto krokom znefunkčnia celé dôležité obchodné oddelenie. Práve preto stratil žalobca týmto svojim krokom dôveru zamestnávateľa a bolo potrebné prijať náležité opatrenia. Tým, že sa stretával a prichádzal do styku s dôvernými a strategickými informáciami, bolo potrebné vykonať neodkladné úkony a to boli opatrenia, ktorými by sa zabránilo ďalším škodám žalovaného únikom dôverných informácií. Bezpečnostné opatrenia spočívali v tom, aby sa zamedzil prístup žalobcu k dôverným informáciám, preto bol žalobcovi zobrať počítač, mobilný telefón. Išlo o neodkladné a dočasné úkony, pretože musel žalobca reagovať na neočakávanú situáciu. Keďže žalobca vôbec nerešpektoval pokyny nadriadených a zisťoval informácie od zamestnancov obchodného oddelenia bol presunutý na horné poschodie. Bol upozornený, aby nekontaktoval ostatných zamestnancov, a ak to bude potrebné, iba tak robil len v jeho prítomnosti. Keď zistil, že žalobca sa pohybuje po budove svojvoľne, bol presunutý do vedľajšej budovy, ktorá bola mimo prevádzky, ale bola to novšia administratívna budova, v ktorej bol umiestnený len sám žalobca. Pán Lukáč v tej dobe tým, že mal normálnu pracovnú zmluvu s normálnou výpovednou dobou a boli sviatky, čerpal dovolenku a tak bol viac doma ako v práci. Nepoprel, že od žalobcu sa až na fyzickú prítomnosť nič podstatné neočakávalo, pričom dostával bez akýchkoľvek obmedzení plat. Do konca roka sa snažili nájsť adekvátnu náhradu za žalobcu aj pána Y., ktorí boli obaja pracovníkmi nákupu. Okrem toho, bol koniec roka 2013 a začiatok nového roka 2014, kedy sa robili inventarizácie. Na žalobcu nebol vyvíjaný žiadny psychický alebo fyzický nátlak. Sťažoval sa len na to, že sa nemôže stretávať so zamestnancami avšak to bolo jediný pokyn ktorý nedodrжал. Nepoprel, že to bol prvý prípad, kedy manažér takto odišiel z práce. Na záver svojej výpovede uviedol, že vo vzťahu k žalobcovi boli nejaké výhrady pokiaľ išlo o druh nakupovaného materiálu a bola vyslovená nespokojnosť s jeho prácou.

14. Z protokolu o prevzatí - odovzdaní vozidla zo dňa 2.12.2013, protokolu o prevzatí - odovzdaní IT zariadení zo dňa 2.12.2013, protokolu o prebratí a odovzdaní agendy obchodného úseku zo dňa 2.1.2014, protokolu o prevzatí platobnej karty zo dňa 10.1.2014, vyplynulo, že navrhovateľ odovzdal odporcovi protokolárne motorové vozidlo, IT zariadenie, agendu obchodného úseku ako aj platobnú kartu.

15. Z komunikácie písomnej aj emailovej medzi žalobcom a žalovaným vyplynulo, že žalobca požiadal o schválenie dovolenky dňa 20.1.2014, žiadal tiež o preplatenie dovolenky a nadčasovej práce a pridelenie práce. Dňa 23.1.2014 mailových podaním žiadal o vyjadrenie k schváleniu dovolenky. Písomné podanie o prekážkach v práci doručil žalovanému dňa 31.1.2014. Žalovaný reagoval dňa 31.1.2014 a na mailovú adresu - žalobcovi oznámil neschválenie dovolenky s tým, že má nastúpiť do práce, pretože mu bude pridelovaná kvalifikovaná práca, žalovaný následne dňa 10.2.2014 zaslal žalobcovi na mailovú adresu - výzvu na bezodkladné dostavenie sa do práce a urobil tak aj písomne dňa 12.2.2014, žalobca na výzvu reagoval dňa 21.2.2014 písomne tak, že do práce sa dostaví ak mu odporca preukáže odstránenie všetkých prekážok v práci podľa pracovnej zmluvy. Listom zo dňa 10.2.2014 zaslal odporca navrhovateľovi okamžité skončenie pracovného pomeru na ktoré navrhovateľ reagoval písomne listom zo dňa 26.2.2014 v ktorom uviedol, že považuje skončenie pracovného pomeru za neplatné a trvá na ďalšom zamestnávaní a pridelovaní práce podľa pracovnej zmluvy. Žalovaný prípisom zo dňa 10.3.2014 krátil dovolenku žalobcovi z dôvodu jeho neprítomnosti v práci. Dňa 26.3.2014 požiadal

žalobca mailovým podaním z mailovej adresy - o zaslanie výplatných pásov za mesiac január a február 2014. Z uvedeného vyplýva, že žalobca používal na komunikáciu so žalovaným e - mailovú adresu - K..K..M..

16. Súd zamietol návrh žalobcu, ktorým sa dožadoval aby súd vykonal dôkaz oboznámením zvukového záznamu na DVD nosiči zo stretnutia žalobcu a zástupcov žalovaného konaného dňa 20.1.2014, ktorú vyhotovil bez súhlasu nahrávaných osôb, ktoré nemali o tom že sú nahrávané žiadnu vedomosť. Urobil tak z dôvodu toho, že na rozhodnutie vo veci mal dostatok dôkazov a tiež preto, že ako dôkaz môže slúžiť všetko, čo môže prispieť k náležitému objasneniu vecí ale musí byť získaný zákonným spôsobom.

17. Podľa § 47 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, uzatvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou,

b/ zamestnanec je povinný podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.

18. Podľa § 63 ods. 1 písm. e/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

19. Podľa § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

20. Súd mal v konaní preukázané, že žalobca uzatvoril so žalovaným dňa 28. 6. 2013 pracovnú zmluvu s dohodnutou výpovednou dobou 6 mesiacov. Následne dňa 29. 11. 2013 doručil žalobca žalovanému výpoveď z pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu s tým, že pracovný pomer mal skončiť 31. 5. 2014. Ďalej mal súd za preukázané, že žalovaný odobral žalobcovi po doručení výpovede pracovné pomôcky mobilný telefón, počítač, automobil na pracovisku ho izoloval od ostatných zamestnancov a kontroloval jeho pohyb vo firme, i keď mu nepridelil prácu, avšak mzdu mu vyplácal. Žalobca požiadal žalovaného o čerpanie dovolenky v dňoch od 3. 2. 2014 do 7. 2. 2014. Žalobca tiež vyzval žalovaného, aby dodržiaval pracovnú zmluvu a pridelil mu prácu a zabezpečil pracovné podmienky pre úspešné plnenie výkonu práce, ale aj o konkrétne dohodnuté prostriedky na výkon práce. Dňa 31. 1. 2014 doručil žalobca žalovanému oznámenie o prekážke v práci zo strany žalovaného. Následne počnúc dňom 3. 2. 2014 sa žalobca do práce nedostavil. Žalovaný listom zo dňa 18. 2. 2014 vyzval žalobcu, aby sa do práce dostavil. Následne žalovaný doručil dňa 18. 3. 2014 žalobcovi okamžité skončenie pracovného pomeru datované 10. 2. 2014 z dôvodu, že odo dňa 3. 2. 2014 sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že bez ospravedlnenia sa nedostavil na pracovisko a nevykonával v pracovnej zmluve dohodnutú prácu. Žalobca oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné listom zo dňa 26. 3. 2014, ktorý žalobca prevzal dňa 4.4.2014.

21. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca, vyplývajúcim z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce). Porušenie pracovnej disciplíny spočíva v neplnení povinnosti, ktoré sú určené právnymi predpismi, pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynmi zamestnávateľa, poprípade jeho vedúcim zamestnancom. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod na rozviazanie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nebanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce rozlišuje medzi sústavným menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny vyššej intenzity (závažné porušenie) je dôvodom k okamžitému skončeniu pracovného pomeru alebo k výpovedi z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a § 63 ods. 1 písm. e/).

22. Ustanovenie § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce patrí k právnym normám s relatívne neurčitou (abstraktnou) hypotézou, t.j. k takým právnym normám, ktorých hypotéza nie je určená priamo právnym

predpisom a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu okolností.

23. Pre posúdenie, či zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažne alebo závažne, zákon neurčuje, z akých hľadísk má súd vychádzať. V Zákonníku práce ani v ostatných pracovnoprávných predpisoch nie sú pojmy "menej závažné porušenie pracovnej disciplíny" a "závažné porušenie pracovnej disciplíny" definované, pričom na ich vymedzení závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca za porušenie pracovnej disciplíny. Vymedzenie hypotézy právnej normy teda závisí v každom konkrétnom prípade na úvahe súdu; súd môže prihliadnuť pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú zastáva, k jeho doterajšiemu postoju k plneniu pracovných úloh, k času a situácii, v ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavineniu zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia konkrétnych povinností zamestnanca, k dôsledkom porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, k tomu, či svojím konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu a podobne. Zákon tu ponecháva na súdu širokú možnosť uváženia, aby rozhodnutie o platnosti rozviazania pracovného pomeru okamžitým zrušením alebo výpoveďou zodpovedalo tomu, či po zamestnávateľovi možno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval.

24. Súd vykonal dokazovanie a dospel k záveru, že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi dňa 18.3.2014 je neplatné a pracovný pomer žalobcu skončil dňom 31.5.2014.

25. Pri rozhodovaní súd skúmal dôvody, ktoré videli žalovaného, aby v priebehu výpovednej lehoty (ktorá mala skončiť 31.5.2014) so žalobcom okamžite ukončil pracovný pomer (listom zo dňa 10.2.2014). Dôvodom bolo to, že žalobca čerpal dovolenku ktorá mu nebola schválená a tiež že závažne porušil pracovnú disciplínu tým, že sa od 3.2.2014 bez ospravedlnenia nedostavil do práce a nevykonával v pracovnej zmluve dohodnutú prácu.

26. Nemožno nechať bez povšimnutia, že nie žalobca, ale žalovaný bol ten kto mal záujem žalobcu zamestnať, preto mal snahu mu vytvoriť nadštandardné podmienky. V pracovnej zmluve sa žalovaný zaviazal, že bude zamestnancovi pridelovať prácu podľa pracovnej zmluvy, poskytovať mu mzdu podľa vykonanej práce a vytvárať podmienky pre úspešné plnenie pracovných úloh. Žalobca využil svoje zákonné právo a dal výpoveď, čo žalovaného nezbavovalo povinnosti, aby v priebehu výpovednej lehoty žalobcovi vytváral pracovné podmienky a prideloval mu prácu.

27. Súd správanie žalovaného, ktorý z obavy o poškodenie firmy únikom informácií a ochrany ekonomických záujmov odobral už dňa 2.12.2013 žalobcovi odobral všetky pracovné prostriedky (viď protokol o prevzatí a odovzdaní vozidla, protokol o odovzdaní a prebratí IT zariadení, protokol o odovzdaní a prevzatí agendy obchodného úseku a protokol o prevzatí platobnej karty spoločnosti MWB), izoloval žalobcu na pracovisku od zamestnancov a kontroloval jeho pohyb vo firme a neprideloval mu prácu, za neprimerané.

28. Žalovaný povinnosti vyplývajúce z ustanovenia § 47 ods. 1 Zákonníka práce nespĺnil a na neočakávanú výpoveď zo strany žalobcu reagoval tak, že urobil opatrenia na to, aby žalobca nemohol svoju prácu dohodnutú v pracovnej zmluve riadne vykonávať.

29. V prospech žalobcu je, že žalovanému doručil oznámenie o prekážkach v práci (nakolko mu už vyše 50 dní neprideloval žiadnu prácu) a až následne čerpal dovolenku, pričom o jej o čerpanie požiadal žalobcu v dostatočnom predstihu (14 dní pred nástupom), zatiaľ čo žalovaný mu nesúhlasné stanovisko oznámil formou e - mailu až dňa 31.1.2014.

30. Intenzita porušenia pracovnej disciplíny žalobcom nástupom na neschválenú dovolenku a nenastúpením do zamestnania dňa 3. 2. 2014 potom, ako nemohol vykonávať prácu dohodnutú v pracovnej zmluve teda nenapĺňa pojmový znak porušenia pracovnej disciplíny závažným spôsobom.

31. Je tomu tak s prihliadnutím na okolnosti za akých malo k porušeniu pracovnej disciplíny dôjsť (odobratie pracovným prostriedkov, nepridelovanie práce, izolácia od kolektívu) a ktoré boli takého charakteru, že od žalobcu nebolo možné spravodlivo požadovať, aby sa na pracovisko dostavil.

32. Súd vzal v úvahu aj tú skutočnosť, že rozhodnutie žalovaného okamžite skončiť pracovný pomer so žalobcom bolo vydané dňa 10.2.2014, teda skôr ako bol žalobca vyzvaný k nástupu do práce s tým, že žalovaný mu bude prideľovať kvalifikovanú prácu a tiež na to, že pokiaľ ide o pridelenie kvalifikovanej práce, nejednalo sa o výkon práce dohodnutý v pracovnej zmluve, ale o nový plán činnosti pre žalobcu.

33. Žalovaný tiež v konaní nepreukázal, že došlo k prerokovaniu okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov, t.j. s odborovou organizáciou žalovaného. Za dôvodnú preto súd považuje námietku žalobcu o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru aj z dôvodu absencie predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce.

34. Podľa § 118 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu.

35. Podľa ustanovenia § 78 ods. 1 Zákonníka práce ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí.

Podľa ods. 2 citovaného ustanovenia ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce.

Podľa ods. 3 citovaného ustanovenia ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodne inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť, c) bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa ods. 4 citovaného ustanovenia zamestnávateľ nemôže voči zamestnancovi uplatňovať náhradu škody v prípadoch ustanovených v odseku .

36. Podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Podľa ods. 2 citovaného ustanovenia ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť.

37. Zmyslom inštitútu náhrady mzdy je poskytnúť žalobcovi za obdobie za ktoré je v pracovnom pomere ( avšak pre nejakú prekážku nepracuje), náhradu vo výške priemerného zárobku. Jedná sa o nárok z neplatného skončenia pracovného pomeru ktorý je svojou povahou sankciou voči žalovanému ako zamestnávateľovi za to, že neplní svoju zákonnú povinnosť prideľovať žalobcovi ako zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a zároveň má toto ustanovenie vo vzťahu k žalobcovi ako zamestnancovi žalobcu satisfakčnú povahu za neplatne skončený pracovný pomer.

38. V súvislosti s neplatným okamžitým skončením pracovného pomeru priznal súd žalobcovi nárok na náhradu mzdy, a to odo dňa nasledujúceho po doručení oznámenia žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní teda od dňa 4.4.2014, kedy takéto oznámenie žalobca účinne žalovanému doručil. Pri určovaní výšky náhrady mzdy vychádzal súd v výpočtu ktorý urobil žalovaný a ktorý žalobca žiadnym spôsobom nenamietal. Zároveň súd rozhodol, že pracovný pomer žalobcu skončil dňa 31.5.2014, pretože vtedy mu uplynula výpovedná lehota a keďže žalobca sa počnúc od 2.6.2014 zamestnal u nového zamestnávateľa, kde má uzavretý pracovný pomer na dobu neurčitú a on tvrdil, že dňom 31.5.2014 jeho pracovný pomer so žalovaným skončil, nemožno od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával.

39. Podľa § 255 ods. 1 CSP, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

40. Podľa § 257 CSP, výnimočne súd neprizná náhradu trov konania, ak existujú dôvody hodné osobitného zreteľa.

41. Podľa § 262 ods. 1, 2 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

42. Podľa § 263 ods. 1 CSP, ak bola v konaní úspešná strana zastúpená advokátom, súd uvedie v uznesení o výške náhrady trov konania ako prijímateľa náhrady trov konania advokáta.

43. Pri rozhodovaní o náhrade trov konania súd vychádzal z § 255 ods. 1 CSP, § 262 ods. 1 CSP a plne úspešnému žalobcovi v konaní priznal ich plnú náhradu, t. j. 100 %.

44. Po právoplatnosti tohto rozhodnutia súd prvej inštancie v zmysle § 262 ods. 2 CSP rozhodne o výške náhrady trov konania.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní od doručenia rozsudku na Okresnom súde Spišská Nová Ves.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 C.s.p.) 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).

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 vyššie uvedenú, 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.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.