

Súd: Okresný súd Bratislava III
Spisová značka: 8Cpr/1/2016
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1316220417
Dátum vydania rozhodnutia: 13. 02. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Nina Dubovská
ECLI: ECLI:SK:OSBA3:2019:1316220417.3

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava III v Bratislave v konaní pred sudkyňou Mgr. Ninou Dubovskou, v spore žalobcu: X. A., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom obec B. - X., adresa pre doručovanie B. XX, B., proti žalovanému: Slovenský plynárenský priemysel, a.s., so sídlom Mlynské nivy 44/a, Bratislava, IČO: 35 815 256, v konaní zast. MGA IURIS s.r.o., so sídlom Pri starej prachárni 10, Bratislava, IČO: 47 233 028, o náhradu škody, takto

rozhodol:

I. Súd žalobu z a m i e t a.

II. Žalobca je p o v i n n ý nahradiť žalovanému trovy konania v plnom rozsahu. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobou doručенou súdu dňa 23.12.2016 sa žalobca domáhal voči žalovanému zaplata sumy 100,- eur spolu s 8,05 % úrokom z omeškania od 11.09.2016 do zaplata vrátane náhrady trov konania.

2. V žalobe žalobca uviedol, že Krajský súd v Bratislave rozsudkom č.k. 7Co 202/2015-449, 7Co 203/2015, 7Co 204/2015 zo dňa 25.05.2016 potvrdil rozsudok Okresného súdu Bratislava II, č.k. 9C/50/2008-376, ktorým súd rozhodol o neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, doručenej žalovaným žalobcovi dňa 02.11.2007 a rozhodol, že pracovný pomer medzi žalovaným a žalobcom, založený pracovnou zmluvou zo dňa 03.11.2004, trvá. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 30.07.2016, následne došlo k ukončeniu pracovného pomeru žalobcu u žalovaného k 10.08.2016. Svoj nárok žalobca odôvodnil tým, že mu vznikol nárok na vyplatenie cieľových odmien v príslušnej výške, a to podľa časti IV Kolektívnych zmlúv platných počas trvania pracovného pomeru žalobcu u žalovaného za roky 2008 až 2015, vo výplatnom termíne za mesiac august 2016, ktorým je 10.09.2016, na ktorých úhradu vyzval žalovaného listom zo dňa 02.09.2016, čo žalovaný listom zo dňa 08.09.2016 odmietol s tým, že žalobcovi podľa žalovaného na ich vyplatenie nárok nevznikol, keď nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa upravuje ust. 79 ods. 1 a 2 Zákonníka práce a v súlade s týmto ustanovením je potrebné postupovať pri uplatňovaní nárokov v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru. Právne žalobu žalobca odôvodnil § 17 ods. 3 Zákonníka práce a ustanoveniami Kolektívnych zmlúv za r. 2008-2015, podľa ktorých z článku 16 bodu 7 a 8 vyplýva, že v prípade, že zamestnávateľ v sledovanom roku splní prevádzkový hospodársky výsledok na 100 % (rok, za ktorý sa cieľová odmena vypláca), respektíve splní plánovaný ekonomický ukazovateľ - ČISTÝ ZISK, vyplatí zamestnancom cieľovú odmenu, a to vo výške základnej mzdy. Právoplatným rozsudkom Okresného súdu Bratislava II č.k. 9C/50/2008-376 žalobca získal späť status zamestnanca žalovaného, čím splnil podmienku na vyplatenie cieľovej odmeny, keď bol v pracovnom pomere - v evidenčnom stave u žalovaného v období, v ktorom sa cieľová odmena vypláca

v r. 2008 až 2015. Následkom neplatnosti tohto právneho úkonu žalovaného je ďalej škoda na majetku žalobcu, prejavujúca sa zmenšením majetku žalobcu o sumy cieľových odmien (nárok na náhradu škody v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce), ktoré by žalobcovi inak v prípade neexistencie neplatného právneho úkonu žalovaného, podľa Kolektívnej zmluvy objektívne patrili v období rokov 2008 až 2015.

3. Na preukázanie svojich tvrdení žalobca k žalobe pripojil súdu: výňatky Kolektívnych zmlúv, email zo dňa 14.12.2016, výzva žalobcu zo dňa 08.08.2016, žiadosť žalobcu zo dňa 06.02.2008, odpoveď žalovaného zo dňa 08.09.2016, výzva žalobcu na plnenie zo dňa 02.09.2016, dohoda o skončení pracovného pomeru zo dňa 09.08.2016, rozsudok Okresného súdu Bratislava II, č.k. 9C/50/2008-376, Kolektívna zmluva na roky 2005-2006 a 2008-2010, v znení dodatkov.

4. K žalobe sa vyjadril žalovaný podaním doručeným súdu dňa 18.04.2017, v ktorom uviedol, že s uplatneným nárokom žalobcu v celom rozsahu nesúhlasí, uplatnený nárok neuznáva a poukázal na neurčitost' žaloby, keď podľa žalobcu žalovaný mu mal za jednotlivé roky 2008 až 2015 povinnosť zaplatiť cieľové odmeny ako 8 samostatných právnych nárokov - cieľových odmien za tieto jednotlivé roky, žalobca však neuvádza, ktorý z týchto nárokov mu mal vzniknúť a v akej výške. Žalobcovi nárok na cieľovú odmenu vôbec v uvedenom období nevznikol, keď náhrady mzdy sa žalobca domáha v inom konaní na tunajšom súde a Zákonník práce upravuje vo svojich ustanoveniach § 77 a nasl. nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru, tieto majú povahu lex specialis a preto vylučujú využitie iných ustanovení Zákonníka práce. Zrejším cieľom týchto ustanovení je totiž upraviť komplexne práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pre prípad neplatného skončenia pracovného pomeru a to tak, aby sa zamedzilo trvajúcej neistote medzi týmito účastníkmi pracovnoprávných vzťahov, zamestnancovi tak v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru pritom vzniká podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce výlučne právo na náhradu mzdy, žiadne iné právo v tejto súvislosti zamestnancovi nevzniká. Správnosť uvedeného vyplýva z funkcií samotnej náhrady mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ktorá má voči zamestnávateľovi sankčnú funkciu a vo vzťahu k zamestnancovi má satisfakčnú funkciu, tieto funkcie náhrady mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru zodpovedajú poskytnutiu ochrany proti bezpráviu a už náhrada mzdy je teda dôsledkom porušovania povinnosti zo strany zamestnávateľa a potom v plnom rozsahu plní aj funkciu náhrady škody. Z dôvodu bezdôvodného obohatenia žalobcu vo výške odstupného v sume 44.548,00 Sk (t.j. 1.478,72 eur) podľa § 451 a nasl. Občianskeho zákonníka je žalobca povinný bezdôvodné obohatenie žalovanému vydať, čo žalobca do dnešného dňa nevrátil. Preto pre prípad, ak by súd dospel k záveru, že žalobcovi vznikol nárok na náhradu škody, ktorý uplatnil v tomto konaní, tak žalovaný uplatňuje voči nemu na započítanie časť svojho nároku na vydanie vyššie uvedeného bezdôvodného obohatenia žalobcu v rozsahu, v akom sa kryjú.

5. Na preukázanie svojich tvrdení žalovaný pripojil k vyjadreniu súdu: list žalovaného zo dňa 02.11.2007, mzdový list žalobcu za rok 2008.

6. Žalobca sa k vyjadreniu žalovaného vyjadril podaním doručeným súdu 01.08.2018, v ktorom uviedol, že po skutkovej stránke identifikoval nárok uplatnený v žalobe ako cieľové odmeny vyplývajúce z kolektívnych zmlúv za obdobie r. 2008 až 2015 a pokiaľ ide o predloženie dôkazov žalobcom, ktorými by preukázal výšku jednotlivých ôsmich cieľových odmien, žalobca v zmysle § 132 ods. 3 CSP tieto dôkazy súdu nie z vlastnej viny predložiť nemôže, nemá zákonnú možnosť nazerať do účtovníctva žalovaného, nemá možnosť oboznámiť sa s ročnými hospodárskymi výsledkami žalovaného ani nemá možnosť oboznámiť sa s uzneseniami Predstavenstva žalovaného a tak zistiť v akej výške žalovaný cieľové odmeny vyplácal zamestnancom v období r. 2008 až 2015, preto nemôže predložiť súdu písomné dôkazy a preto sa domáha sumy 100,- eur s tým, že táto suma je uvedená len pro forma. Žalobca po opätovnom nadobudnutí statusu zamestnanca žalovaného (po právoplatnosti rozsudku súdu o neplatnosti výpovede) vyzýval žalovaného aj na doručenie Kolektívnych zmlúv aj na zaplatenie cieľových odmien, čo žalovaný odmietol. Žalobca ako slabšia strana sporu je v dôkaznej núdzi a nie z vlastnej viny nemôže predložiť písomné dôkazy na preukázanie výšky jednotlivých cieľových odmien, na ktoré mu vznikol nárok podľa kolektívnych zmlúv a odkázal na ust. § 316 - 323 CSP. Podľa žalobcu ním uplatnený nárok podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce na rozdiel od § 79 Zákonníka práce má širší obsah a zahŕňa de iure a de facto škody priamo v Zákonníku práce nevymedzené, ktoré zamestnancovi vzniknú zavinením zamestnávateľa. Cieľové odmeny, ktoré žalovaný má žalobcovi zaplatiť v súlade s Kolektívnymi zmluvami sú plnením zo zisku žalovaného po zdanení, teda sa podľa § 118 ods. 2

veta posledná Zákonníka práce nepovažujú za mzdu, cieľová odmena teda nie je ani ekvivalentom mzdy, ale je osobitným bonusom ako plnenie z Kolektívnych zmlúv. Ustanovenie § 79 Zákonníka je k ustanoveniu § 17 ods. 3 Zákonníka práce v pomere špeciality, čo ale netvorí žiadnu prekážku, aby každá iná ujma zamestnanca ako je ušlá mzda z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru bola subsumovaná pod ust. 17. ods. 3 Zákonníka práce. Žalovaný zaviniť neplatnosť skončenia pracovného pomeru, neplatnosť právneho úkonu, čo je hmotnoprávnou podmienkou uplatnenia nároku zamestnanca na náhradu škody podľa ust. § 17 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý nemá nič spoločné s nárokom na náhradu mzdy podľa § 79 Zákonníka práce.

7. Písomným podaním doručeným tunajšiemu súdu dňa 12.10.2018 sa stručne vyjadril žalovaný k vyjadreniu žalobcu tak, že uplatnené nároky žalobcovi nevznikli ani podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce, pretože ak by pripustil, že nárok na cieľové odmeny má žalobca popri nároku na náhradu mzdy, tak tieto nároky by mu vznikali a existovali bez ohľadu na danú neplatnú výpoveď. Rozsudok, ktorým bola určená neplatnosť výpovede má deklaratórnu, nie konštruktívnu povahu, a preto nemá vplyv na vznik, zmenu resp. zánik práv z pracovnoprávneho vzťahu a nedošlo ním k „obnoveniu“ statusu zamestnanca. Žalobca nemá právo na náhradu škody v súvislosti s nárokmi na cieľové odmeny, keď pomer nepretržite trval a vznikalo mu právo na ne až postupne, ak boli naplnené ostatné podmienky na vznik takéhoto nároku.

8. Podľa ust. § 150 ods. 1 CSP zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“), strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu.

9. Podľa ust. § 151 ods. 1 CSP, skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné.

10. Podľa ust. § 185 ods. 1 CSP, súd rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná.

11. Podľa ust. § 319 CSP, súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

12. Ustanovením § 185 CSP bol zavedený princíp formálnej pravdy, ktorou sa rozumie to, že súd pri rozhodovaní vychádza výlučne z dôkazov, ktoré mu navrhli strany sporu. Proces dokazovania je teda v novej právnej úprave vybudovaný výlučne na princípe prejednávacom, princípe kontradiktórnosti konania, ako aj koncentračnej zásade. Súd má obmedzenú dôkaznú iniciatívu a táto sa v novej právnej úprave presúva na procesné strany. Na základe uvedeného preto hodnotenie dôkazov zo strany súdu má oporu vo vykonanom dokazovaní a musí byť v súlade so zásadami formálnej logiky. Preto súd pri posudzovaní skutkových tvrdení strán postupuje v súlade s ustanoveniami o prostriedkoch procesnej obrany a útoku s poukazom na § 181 ods. 4 CSP a v tejto súvislosti sa dôsledne uplatňuje princíp zodpovednosti strany sporu za vlastnú procesnú aktivitu alebo pasivitu a za riadne plnenie si svojich povinností v súvislosti s vedením súdneho konania, ako je zrejmé z ust. § 150 ods. 1 CSP podľa ktorého platí, že strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu a rovnako s poukazom na ust. § 151 a § 153 CSP. V kontradiktórnom procese majú byť nositeľmi procesnej aktivity sporové strany.

13. Výnimočne môže súd vykonať aj tie dôkazy, ktoré strany nenavrholi, ak je to potrebné pre rozhodnutie vo veci, ale iba v tých sporových konaniach, v ktorých to umožňuje explicitne zákon. Okrem iných, ide o individuálne pracovnoprávne spory, v ktorých môže súd podľa ust. § 319 CSP vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz a na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať. Ako vyplýva z legislatívneho zámeru rekonštrukcie civilného práva procesného, dôvodom pre takýto postup je ochrana slabšej strany, v tomto prípade zamestnanca. V týchto prípadoch sa teda zmierni prísne uplatňovanie zásady formálnej pravdy a súd na základe vyšetrovacieho princípu vykoná aj vlastné šetrenie, ale pri dodržaní zásady hospodárnosti konania. Zároveň naďalej platí, že súd rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná.

14. Súd vo veci nariadil pojednávanie na deň 13.02.2019, na ktorom za účastí strán vykonal vo veci dokazovanie oboznámením obsahu listinných dôkazov a zistil tento skutkový stav:

15. Medzi stranami neboli sporné skutkové tvrdenia ohľadne vzniku, trvania a skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, keď žalobca bol zamestnaný u žalovaného v pracovnom pomere od 08.11.2004 s tým, že žalovaný dal žalobcovi výpoveď listom zo dňa 02.11.2007 z organizačných dôvodov a Okresný súd Bratislava II svojím rozsudkom zo dňa 11.09.2014, č.k. 9C/50/2008-376 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 25.05.2016 vo veci sp. zn. 7Co 202/2015, 7 Co 203/2015 a 7Co 204/2015 určil, že táto výpoveď je neplatná. Dohodou o skončení pracovného pomeru zo dňa 09.08.2016 došlo následne k skončeniu pracovného pomeru žalobcu u žalovaného dňa 10.08.2016.

16. V súlade s ust. § 151 ods. 1 CSP medzi stranami bolo nesporné, že podľa Kolektívnej zmluvy platnej u žalovaného za r. 2008-2010, čl. 16 bodu 7, „cieľová odmena“: v prípade, že zamestnávateľ v sledovanom roku splnil plánovaný prevádzkový hospodársky výsledok na 100 % v zmysle Obchodného plánu, vyplatí zamestnancom cieľovú odmenu na ich prínos na dosiahnutom prevádzkovanom hospodárskom výsledku vo výplatnom termíne v mesiaci august nasledujúceho roka, a to výške základnej mzdy zamestnanca platnej k 31.12. sledovaného roka.

17. Rovnako medzi stranami nebolo sporné, že žalovaný žalobcovi nevyplatil za obdobie r. 2008 až 2015 žiadne cieľové odmeny podľa Kolektívnej zmluvy.

18. Pri právnom posúdení veci súd aplikoval nasledovné zákonné ustanovenia právnych predpisov:

19. Podľa ust. § 17 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil sám. Ak vznikne zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu škoda, je zamestnávateľ povinný ju nahraďiť.

20. Podľa ust. § 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.

21. Podľa ust. § 118 ods. 2 Zákonníka práce, mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

22. Podľa ust. § 134 ods. 1 Zákonníka práce, priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len "priemerný zárobok") zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. 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.

23. Vykonaným dokazovaním mal súd za preukázané, že medzi stranami sporu vznikol pracovný pomer žalobcu u žalovaného pracovnou zmluvou zo dňa 03.11.2004, ktorý skončil ku dňu 10.08.2016 dohodou strán sporu.

24. Sporný medzi stranami bol vznik nároku žalobcu na cieľové odmeny za r. 2009-2015 v prípade, keď rozsudkom Okresnými Bratislava III, č.k. 9C/50/2008-376 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Bratislave z 25.05.2016 vo veci sp. zn. 7Co 202/2015, 7 Co 203/2015 a 7Co 204/2015, právoplatným dňa 30.07.2006 bolo určené, že skončenie pracovného pomeru žalobcu u žalovaného je neplatné, pričom nárok na náhradu mzdy si žalobca uplatňuje samostatne v inom konaní.

25. Súd má za to, že žalobcovi nárok na cieľovú odmenu nevznikol, keď ust. § 79 Zákonníka práce upravuje komplexne a vyčerpávajúco nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom, tieto majú povahu lex specialis k iným ustanoveniam Zákonníka práce. Zamestnancovi patrí náhrada mzdy a žiadne iné nároky mu v danom prípade nevznikajú.

26. Navyše pri stanovení výšky náhrady mzdy sa vychádza z výšky priemerného zárobku zamestnanca, kde sa za mzdu považuje aj prípadná vyplatená odmena zamestnancovi a s ohľadom na formuláciu cieľovej odmeny, by táto bola považovaná za mzdu, nie ako namietal žalobca, za plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení.

27. Náhrada mzdy v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, ku ktorej sa zaviazal v pracovnej zmluve a bol schopný a ochotný ju vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý neplatne skončil pracovný pomer s navrhovateľom (R 90/1970). Satisfakčná funkcia inštitútu náhrady mzdy má materiálnu podstatu, pričom jej materiálnym účelom je postihovať a sankcionovať zamestnávateľa za neplatné skončenie pracovného pomeru a nepriaznivé dôsledky s tým spojené pre zamestnanca vo forme sťaženej uplatnenia na trhu práce.

28. Súd sa stotožnil aj s právnym názorom žalovaného, že osobitná úprava nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru v ust. § 61 až 64 Zákonníka práce (teraz § 77 až 79 Zákonníka práce) vylučuje použitie všeobecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie podľa § 130 Zákonníka práce (teraz § 142 Zákonníka práce), pokiaľ ide o nároky pracovníka, prípadne náhradu škody podľa § 172 Zákonníka práce (teraz § 179 Zákonníka práce), pokiaľ ide o nároky organizácie (R 10/1969).

29. Uplatnený nárok nebolo možné žalobcovi priznať ani v zmysle ust. § 17 ods. 3 Zákonníka práce, na ktorý poukazoval žalobca. Žalobcovi v dôsledku neplatnej výpovede nevznikla žiadna škoda, t.j. nezmenšil sa jeho majetok, keď nedošlo k vzniku nároku na cieľovú odmenu.

30. Z uvedeného vyplýva, že žalobca si v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru môže uplatňovať iba nárok na náhradu mzdy, v prípade cieľovej odmeny nad rámce náhrady mzdy nie nárokom z neplatného skončenia pracovného pomeru. Súd sa stotožnil so záverom žalovaného, že ak by sme aj pripustili, že nárok na cieľové odmeny má žalobca popri nároku na náhradu mzdy, tak tieto nároky by mu vznikali a existovali bez ohľadu na danú neplatnú výpoveď (ako neplatný právny úkon), keď rozsudok, ktorým bola vyslovená neplatnosť výpovede daná žalobcovi žalovaným, má len deklaratórnu, a preto ním nedošlo k obnoveniu statusu zamestnanca.

31. V neposlednom rade súd uvádza, že podľa Kolektívnej zmluvy, na ktorú odkazoval žalobca (časť IV Kolektívnej zmluvy) je vyplatenie cieľovej odmeny zamestnancom viazané na výkon práce v rozhodnom období pre zamestnávateľa, keď sa cieľová odmena vypláca zamestnancom „za ich prínos na dosiahnutom prevádzkovom výsledku“.

32. Žalobca navrhol v konaní vykonať dôkaz listinami zabezpečenými súdom od žalovaného, a to uzneseniami Predstavenstva žalovaného za r. 2008 až 2015 a Kolektívnymi zmluvami za r. 2008 až 2015. Súd tieto návrhy na vykonanie dokazovania v súlade s ust. § 185 ods. 1 CSP zamietol z dôvodu nadbytočnosti a nevhodnosti, nakoľko zodpovedanie tejto otázky nesúviselo s posúdením vzniku nároku žalobcu uplatneného v tomto konaní, ale so samotnou výškou nároku, skúmanie výšky ktorej

sa z toho ohľad, že súd nemal za preukázaný samotný nárok žalobcu javilo ako nadbytočné a neehospodárne.

33. Súd v odôvodnení svojho rozhodnutia nemusí dať absolútne vyčerpávajúcu odpoveď na všetky otázky nastolené účastníkmi konania, ale len na tie ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia (ako to vyplýva aj z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 158/2010 zo dňa 30. 11. 2011). Dôkazy, ktoré súd považoval za potrebné, v tomto písomnom vyhotovení rozsudku vyhodnotil.

34. Podľa ust. § 251 CSP, trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva.

35. Podľa ust. § 262 ods. 1 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

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

37. Podľa ust. § 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.

38. O nároku na náhradu trov konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP s poukazom na to, že žalobu zamietol, teda žalovaný mal v tomto konaní plný úspech, vznikol žalovanému nárok na náhradu trov konania v celom rozsahu. O výške náhrady trov súd v súlade s ust. § 262 ods. 2 CSP rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozsudku samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku (výrok č. III).

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku môže podať odvolanie strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané, v lehote do 15 dní odo dňa jeho doručenia, písomne, na Okresný súd Bratislava III, v dvoch vyhotoveniach. Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 CSP - ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis, spisová značka konania) 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.

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

Odvolaie možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe /§ 125 ods. 1 CSP/.

Odvolaie 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 odvolaie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie odvolania nevyzýva /§ 125 ods. 2 CSP/.

Odvolaie 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 ods. 3 CSP/.

Oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov, ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie.