

Súd: Okresný súd Bratislava V  
Spisová značka: 7C/138/2010  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 3509202495  
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 02. 2022  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Daniela Bergerová  
ECLI: ECLI:SK:OSBA5:2022:3509202495.21

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava V, sudkyňou JUDr. Danielou Bergerovou v právnej veci žalobcu: U. J., nar. XX.XX.XXXX, trvalý pobyt X..W. XXXX/XX, XXX XX O., proti žalovanému: SATC, s.r.o., IČO: 36 266 965, so sídlom Bosákova 3, 851 04 Bratislava, o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhrada škody, takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi istinu 3.278,76 € brutto (2.372,44 € netto), všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku sa žaloba z a m i e t a .

II. Žalobcovi sa p r i z n á v a voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 66,73 %.

### o d ô v o d n e n i e :

1. Okresný súd Bratislava V rozsudkom z 02.07.2015 č.k. 7C/138/2010-268 v spojení s opravným uznesením z 25.08.2015 č.k. 7C 138/2010-316 žalobu zamietol. Krajský súd Bratislava na odvolanie žalobcu rozsudkom z 23.01.2018 č.k. 5Co 479/2015-351, zmenil rozsudok súdu prvej inštancie tak, že určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo 06.03.2009, doručené žalobcovi 10.03.2009 je neplatné.

V časti týkajúcej sa uplatnených nárokov na náhradu mzdy rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie, z dôvodu, že súd prvej inštancie nevykonal dokazovanie k uplatnenej náhrade mzdy (§ 79 ZP).

Voči rozsudku Krajského súdu Bratislava podal žalovaný dovolanie. Najvyšší súd Slovenskej republiky uznesením 7Cdo/297/2018-389 zo dňa 15.12.2020 dovolanie žalovaného odmietol ako dovolanie, v ktorom dovolacie dôvody nie sú vymedzené spôsobom uvedeným v § 431 až 435 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“).

2. Rozsudok Krajského súdu Bratislava č.k. 5Co 479/2015 - 351 v časti určenia, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo 06.03.2009, doručené žalobcovi 10.03.2009 je neplatné nadobudol právoplatnosť dňom 10.04.2018.

3. Žalobca v návrhu na začatie konania v časti o náhradu škody uviedol, že do podania žaloby mu nebola vyplatená riadna mzda za dni, uvádzané ako absencie, ako ani odmeny, ktorých presnú výšku uplatní na súde dodatočne. Okresný súd Nové Mesto nad Váhom Uznesením č.k. 6C/68/2009-19 zo dňa 10.11.2009, právoplatným dňa 02.12.2009 odmietol podanie žalobcu v časti návrhu na náhradu škody doručenom súdu dňa 11.05.2009 z dôvodu, že podanie žalobcu v časti o zaplatenie náhrady škody nespĺňalo všetky náležitosti návrhu na začatie konania podľa § 79 ods. 1 zákona č. 93/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok (ďalej len „OSP“). Žalobca bol uznesením zo dňa 26.05.2009 č.k.

6C/68/2009-17, doručeným právnej zástupkyňi žalobcu dňa 29.05.2009 vyzvaný na odstránenie vád a na doplnenie podania. Žalobca návrh na začatie konania nedoplnil a neopravil, súd preto podanie v časti návrhu o zaplatenie náhrady škody odmietol.

4. Podaním doručeným súdu dňa 30.11.2010 žalobca špecifikoval výšku náhrady škody v sume 3.525 € (106.196,02 SKK), ako doplatok mzdy 12/2008 v sume 216,50 € (6.522,52 SKK), doplatok mzdy 1/2009 v sume 267,37 € (8.054,90 SKK), doplatok mzdy 2/2009 v sume 551,72 € (16.621,20 SKK), doplatok mzdy 3/2009 v sume 134,59 € (4.054,70 SKK), náhradu za zostatok nevyčerpanej dovolenky v sume 830,33 € (25.014,70 SKK), odstupné za 2 mesiace v sume 1.554,40 € (25.014,70 SKK).

Okresný súd Bratislava V, Uznesením zo dňa 07.06.2011 pripustil zmenu petitu návrhu v časti o zaplatenie 3.525 € titulom neplatného skončenia pracovného pomeru (č.l. 138 - zápisnica z pojednávania).

5. Žalobca preukazoval dôvodnosť uplatneného nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru listinnými dôkazmi: pohybu na osobnom účte za obdobie 11.11.2008 - 08.04.2009 a mzdovými listami za obdobie 10-12/2008 a 1/2009 (č.l. 76-78). Žalovaný založil do spisu dochádzkové listy za obdobie 1-3/2009 (č.l. 87-89).

6. Žalobca v konaní trval na uplatnenom nároku v sume 3.525 €. Na pojednávaní konanom dňa 10.05.2018 (č.l. 356-357) uviedol, že žalovanému oznámil listom z 20.03.2009, že okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a trvá na tom, aby mohol ďalej vykonávať svoju prácu a aby bol naďalej zamestnaný v SATC, s.r.o. (č.l. 11).

7. Žalovaný nepoprel, že mu žalobca oznámil, že na pracovnom pomere naďalej trvá, namietol, že vzhľadom na skutočnosť, že pracoval na základe živnostenského oprávnenia od 01.02.2009 pre konkurenčnú firmu, patrí žalobcovi nárok v zmysle § 79 ods. 5 Zákonníka práce, t.j. za dva mesiace priemernej mzdy s tým, že bližšie sa k nárokom vyjadrí osobitným písomným podaním v lehote 30 dní (č.l. 357 - zápisnica z pojednávania z 10.05.2018).

Žalovaný sa k nárokom uplatneným žalobcom vyjadril až na základe výzvy súdu, podaním doručeným súdu dňa 30.12.2021 (č.l. 402).

Vyčíslenú náhradu mzdy považuje žalovaný za nedôvodnú. Žalobcova mzda na základe pracovnej zmluvy bola vo výške 23.000 SKK (763,46 €) a odmeny do výšky 7.000 SKK (232,35 €), ktoré však neboli a nemohli byť za nevykonanú prácu priznané. Náhrada mzdy by nemala presahovať podľa žalovaného v zmysle § 79 ods. 4 Zákonníka práce sumu priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Žalovaný navrhol, aby súd v súlade s § 79 ods. 2 Zákonníka práce žalobcovi náhradu mzdy vôbec nepriznal, a to z dôvodu, že žalobca vykonával konkurenčnú činnosť pre spoločnosť pôsobiacu v rovnakom odvetví a vykonávajúcu rovnakú činnosť ako zamestnávateľ, a to na základe živnostenského oprávnenia zriadeného na tento účel bezprostredne po skončení pracovného pomeru u žalovaného.

8. Krajský súd Bratislava č.k. 5Co 479/2015 zo dňa 23.01.2018 rozsudkom právoplatným dňom 10.04.2018 určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 06.03.2009, doručené 10.03.2009 je neplatné, berúc do úvahy predovšetkým v konaní zistený skutkový stav, že žalovaný je obchodná spoločnosť založená občianskym združením SATC za účelom plnenia jeho úloh, ďalej totožnosť (personálne prepojenie) štatutárnych zástupcov, osoby konateľa žalovaného a prezidenta občianskeho združenia, ako aj s ohľadom na nespochybniteľnú spoluprácu medzi SATC, o.z. a spoločnosťou SATC Distribution s.r.o. (mandátna zmluva zo dňa 15.12.2008) v oblasti, v ktorej vykonával žalobca pracovné povinnosti pre žalovaného. Z vykonaného dokazovania bolo preukázané, že pokiaľ žalobca v období XI/2008 až III/2009 okrem ukončovania emisie za rok 2008 na základe pokynov žalovaného vykonával i úkony súvisiace s distribúciou DN na rok 2009 pre SATC Distribution s.r.o., išlo o činnosť v rámci pracovných povinností žalovaného, ktorého zriaďovateľ mal v uvedenom období (do 10.06.2009) uzatvorenú dohodu o spolupráci s touto spoločnosťou. Už samotný názov spoločnosti nasvedčuje tomu, že novozaložená obchodná spoločnosť mala nadväzovať na činnosť žalovaného na úseku distribúcie DN v roku 2009, ako uvádzal i žalobca. Z hľadiska posúdenia plnenia pracovných povinností žalobcu je bezpredmetné, že žalovaný a združenie SATC sú dva samostatné subjekty práva. Činnosť združenia je ťažko oddeliteľná od činnosti žalovaného z dôvodu personálneho prepojenia oboch subjektov i so zreteľom na zmluvu o spolupráci medzi nimi.

Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi dané z dôvodu neospravedlnenej absencie v mesiaci december 2008, január až marec 2009.

Určením neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, vznikol na strane žalobcu nárok na doplatenie mzdy za uvedené mesiace, ktorá mu bola krátená za údajnú neospravedlnenú absenciu, ako aj nárok na náhradu za zostatok dovolenky za rok 2008 a 2009, ktorú si nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru a nárok na náhradu mzdy v rozsahu dvoch mesiacov podľa ustanovení Zákonníka práce.

9. Súd vykonal na pojednávaní dokazovanie výsluchom žalobcu a listinnými dôkazmi založenými stranami sporu do spisu a ostatným spisovým materiálom.

Žalobca uviedol, že doplatok mzdy za obdobie december 2008 až marec 2009 vzhľadom na skutočnosť, že mu žalovaný nedal k dispozícii výplatné pásky za obdobie od februára 2009 do 10. marca 2009 vyčíslil v čistom podľa výšky mzdy za november 2009, ktorá mu nebola krátená, mínus vyplatená čistá mzda. Mzda podľa pracovnej zmluvy bola dohodnutá vo výške 23.000 SKK a odmena do výšky 7.000 SKK, čo predstavuje hrubú mzdu za mesiac november 2008 vo výške 30.000 SKK. V decembri 2008 hrubá mzda predstavovala 20.700 SKK, krátená o dve neospravedlnené absencie a odmenu, za január mu bola vyčíslená hrubá mzda v sume 610,80 € (18,400,96 SKK), krátená o 4 dni neospravedlnenej absencie a odmenu, za mesiac február mu žalovaný nevyplatil časť mzdy z dôvodu 14 dní neospravedlnenej absencie a odmenu.

Výplatnú pásku nedostal a rovnako nedostal výplatnú pásku za mesiac marec 2009 do skončenia pracovného pomeru 10.03.2009.

Žalobca trval na pokračovaní pracovného pomeru má teda za to, že by mal v zmysle zákona nárok na náhradu mzdy za 12 mesiacov, pričom si uplatňuje len 2 mesiace v sume 46.828 SKK netto ako sankciu za neplatné skončenie pracovného pomeru. Zostatok dovolenky vyčíslil v sume 25.014,70 SKK. Za zostatok dovolenky v roku 2008 a v pomernej časti dovolenky za mesiac január až marec 2009. Základnú výmeru dovolenky mal 5 kalendárnych týždňov t.j. 25 pracovných dní.

Žalovaný bol súdom písomne vyzvaný na doloženie výplatných pásek za predmetné obdobie (február - marec 2009). Okrem toho, že neuznával žiadne nároky žalobcu z neplatného skončenia pracovného pomeru, k uplatnenej výške mzdových nárokov žalobcu sa žiadnym spôsobom nevyjadril.

10. Dôvodnosť uplatnených nárokov žalobcu z neplatne skončeného pracovného pomeru je preukázaná právoplatným rozsudkom Krajského súdu Bratislava.

Vzhľadom na dôkaznú núdzu žalobcu, čo do vyčíslenia výšky uplatnených nárokov a skutočnosť, že žalovaný sa v tomto smere žiadnym spôsobom nevyjadril, súd s poukazom na ustanovenie § 187 v spojení s § 319 zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“) a § 206 CSP si vyžiadal od odborne spôsobilej osoby odborné vyjadrenie k oprávnenosti uplatnených mzdových nárokov uplatnených žalobcom v čistom/netto a ich prepočtu v hrubom/brutto.

(Výpočet podľa Zákonníka práce, mzdovej kalkulačky na rok 2008 a 2009, prepočtu v súvislosti s prechodom na euromenu, stanovenie priemerného príjmu žalovaného netto/brutto).

11. Podľa § 187 CSP Dôkazné prostriedky - (1) Za dôkaz môže slúžiť všetko, čo môže prispieť k náležitému objasneniu veci a čo sa získalo zákonným spôsobom z dôkazných prostriedkov. (2) Dôkazným prostriedkom je najmä výsluch strany, výsluch svedka, listina, odborné vyjadrenie, znalecké dokazovanie a obhliadka. Ak nie je spôsob vykonania dôkazu predpísaný, určí ho súd.

12. Podľa § 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.

13. V prípade individuálnych pracovnoprávných sporov sa uplatní vyšetrovací princíp, a to na rozdiel od prejednávacieho princípu, typického pre všeobecnú úpravu sporov. Všeobecná úprava je založená na kontradiktórnosti procesu, v prípade ktorého proti sebe stoja dve strany s protichodným záujmom na výsledku sporu, a na procesnej aktivite sporových strán, ktoré sú zásadne povinné tvrdiť rozhodujúce skutočnosti a označiť dôkazné prostriedky na preukázanie svojich tvrdení. Súd v prípade pracovnoprávných sporov môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí takýto dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať. Uvedený odklon od všeobecnej úpravy vyplýva aj z čl. 6 CSP, podľa ktorého strany sporu majú v konaní rovné postavenie, ktoré spočíva v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a

prostriedky procesnej obrany, okrem prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu, s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu.

14. Podľa § 206 CSP - Ak je potrebné posudzovať skutočnosti, na ktoré treba odborné znalosti, súd na návrh vyžiada odborné vyjadrenie od odborne spôsobilej osoby.

15. Podľa § 79 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), účinného do 31.08.2009 - (1) 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. (2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. (3) Ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby, b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť. (4) 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.

16. Podľa § 134 ZP - (1) 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. (2) Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak. (3) Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. (4) Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávných predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

17. Predpokladom vzniku nároku na náhradu mzdy zamestnanca pri neplatnom okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Náhrada mzdy prináleží zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa oznámenia zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní do času umožnenia pokračovať v práci zamestnávateľom alebo rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru.

18. Mzdové nároky zamestnanca pri neplatnom skončení pracovného pomeru sa posudzujú v zmysle § 79 ods. 1 ZP vo výške dvanástich mesiacov, náhradu mzdy presahujúcu uvedené časové obdobie môže súd primerane znížiť alebo nepriznať, posudzujúc konkrétne podmienky existencie alebo neexistencie nároku za čas presahujúci dvanásť mesiacov.

Žalobca na ďalšom vykonávaní práce u žalovaného po podaní žaloby 11.05.2009 netrval. Špecifikáciou uplatnených mzdových nárokov uplatnil „odstupné“ v trvaní dvoch mesiacov.

19. Náhrada mzdy poskytovaná zamestnancovi podľa ust. § 79 ods. 3 ZP nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne okamžite skončil pracovný pomer so zamestnancom.

20. Podľa § 105 ZP - Dovolenka za odpracované dni - Zamestnancovi, ktorému nevznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť, pretože nevykonával v kalendárnom roku u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, patrí dovolenka za odpracované dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok za každých 21 odpracovaných dní v príslušnom kalendárnom roku.

21. Podľa § 116 ZP - (1) Zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. (2) 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. (3) 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.

-----

22. Podľa pracovnej zmluvy (č.l. 7), dňom 01.06.2005 bol žalobcovi priznaný základný mesačný plat vo výške 23.000 SKK a mesačné odmeny do výšky 7.000 SKK, t.j. spolu v hrubom 30.000 SKK a nárok na dovolenku za kalendárny rok vo výmere piatich týždňov, t.j. 25 pracovných dní. Mesačné odmeny ( do 7.000 SKK, t.j. 232,35 €) podľa pracovnej zmluvy neboli nárokovateľnou mzdovou položkou.

Náhrada mzdy sa poskytuje zamestnancovi vo výške jeho priemerného zárobku. Definícia peňažného plnenia alebo plnenia peňažnej hodnoty, ktoré sa v súlade so Zákonníkom práce považujú alebo nepovažujú za mzdu, je pri výpočte priemerného zárobku dôležitá, lebo plnenia, ktoré sa nepovažujú za mzdu, nevstupujú do zúčtovanej mzdy pre výpočet priemerného zárobku.

23. Z vykonaného dokazovania (č.l. 77-78) vyplýva, že žalobca v mesiaci:

- Október 2008 mal hrubý príjem 30.968 SKK (1.027,94 €) pracovaných 21 dní (168 hodín) + 2 dni dovolenky - použitý priemerný hodinový zárobok 185,50 SKK (= 6,15 €/hod.) x 8 x 2; - poukázaná na účet suma 23.871 SKK netto dňa 11.11.2008;

- November 2008 mal hrubý príjem 30.000 SKK (995,81 €) za odpracovaných 19 dní (152 hodín) - použitý priemerný hodinový zárobok 185,50 = 6,15 €; - poukázaná suma na účet 23.186 SKK netto dňa 10.12.2008;

- December 2008 mal hrubý príjem 20.700 SKK (687,11 €) za odpracovaných 18 dní (144 hodín) + 2 dni neospravedlnené absencie, nebola priznaná odmena v sume 7.000 SKK (232,35 €) - použitý priemerný hodinový zárobok 185,50 SKK = 6,15 €; - poukázaná suma na účet 553,08 € netto (16.662,08 SKK) dňa 13.01.2009;

- Január 2009 mal hrubý príjem 610,80 € za odpracovaných 16 dní (128 hodín) + 4 dni neospravedlnené absencie, nebola priznaná odmena v sume 7.000 SKK (232,35 €) - použitý priemerný hodinový zárobok 5,63 €; poukázaná suma na účet 502,26 € netto (15.131,08 SKK) dňa 12.02.2009.

Výplatné pásky za mesiace február 2009 a marec 2009 žalovaný žalobcovi neodovzdal. Z výpisu z účtu žalobcu je preukázané, že za mesiac

- Február 2009 bola žalobcovi dňa 11.03.2009 poukázaná mzda?/suma vo výške 217,91 € netto (6.564,75 SKK) a

- Marec 2009 bola žalobcovi dňa 08.04.2009 poukázaná mzda?/suma vo výške 75,52 € netto (2.275,11 SKK).

24. Súd na základe lustrácie zo Sociálnej poisťovne zistil, že zamestnávateľ do sociálnej poisťovne neuviedol žiadny vymeriavací základ, resp. príjem žalovaného za účelom odvodov za obdobie február 2009 do 11. marca 2009.

Podľa dochádzkového listu za obdobie II/2009 (č.l. 88) žalovaný vykázal žalobcovi odpracovaných 6 pracovných dní a 14 neospravedlnených absencií (20 pracovných dní), za obdobie III/2009 (č.l. 89) žalovaný vykázal žalobcovi 8 neospravedlnených absencií (8 pracovných dní). Zo Sociálnej poisťovne bol žalobca odhlásený dňa 11.03.2009.

25. Poukázanie sumy 217,91 € a 75,52 € spolu 293,43 € na účet žalobcu, žalovaný nezdôvodnil. Žalovaný ako zamestnávateľ nepodal výkaz do Sociálnej poisťovni. Žalobca za mesiac február a marec 2009 žiadal doplatok mzdy 16.621,20 SKK netto (551,72 € netto) a 4.054,70 SKK netto (134,59 € netto)

26. Dňa 10.03.2009 bolo žalobcovi doručené okamžité skončenie pracovného pomeru pre sústavné závažné porušovanie pracovnej disciplíny podľa § 68 bod b) Zákonníka práce, z dôvodu, že v priebehu

mesiacu január (4 dni) február (14 dni) a marec 2009 (8 dni) mal mať neospravedlnenú absenciu v práci. Od 11.03.2009 mal žalobca zákaz vstupu na pracovisko a zmenené prístupové heslá k pracovnému počítaču. Žalovaný v konaní v časti o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru nepreukázal, že sa jednalo o neospravedlnené absencie.

27. Podľa Odborného vyjadrenia spoločnosti BONVIA, s.r.o. k oprávneným nárokom žalobcu vyplýva:

- Mzda 12/2008

Priznaná hrubá mzda 20.700 SKK (687,11 €) - Čistá mzda (vrátane vyplateného daňového bonusu) 16.662 SKK (553,07 €).

Nárok žalobcu: hrubá mzda 23.000 SKK (763,46 €) - Čistá mzda (vrátane DB) 18.275 SKK (606,61 €).

Rozdiel nárok a vyplatenie: hrubá mzda 2.300 SKK (76,34 €) - čistá mzda 1.613 SKK (53,54 €).

Požadovaná náhrada škody: 6.522,52 SKK (216,50 €) netto.

- Mzda 01/2009

Priznaná hrubá mzda 610,80 € - Čistá mzda (vrátane vyplateného daňového bonusu) 502,26 €.

Nárok žalobcu: hrubá mzda 763,46 € - Čistá mzda (vrátane DB) 609,46 €.

Rozdiel nárok a vyplatenie: hrubá mzda 152,66 € - čistá mzda 107,20 €.

Požadovaná náhrada škody: 267,37 € netto.

- Mzda 02/2009 (žalovaný ako zamestnávateľ nepodal výkaz do Sociálnej poisťovni)

Priznaná hrubá mzda 229,35 € - Čistá mzda (vrátane vyplateného daňového bonusu) 217,91 €.

Nárok žalobcu: hrubá mzda 763,46 € - Čistá mzda (vrátane DB) 609,46 €.

Rozdiel nárok a vyplatenie: hrubá mzda 534,11 € - čistá mzda 391,55 €.

Požadovaná náhrada škody: 551,72 € netto.

- Mzda 03/2009 (žalovaný ako zamestnávateľ nepodal výkaz do Sociálnej poisťovni) odpracovaných 7 dní:

Priznaná hrubá mzda 75,52 € - Čistá mzda (vrátane vyplateného daňového bonusu) 64,90 €.

Nárok žalobcu: hrubá mzda 242,91 € - Čistá mzda (vrátane DB) 229,66 €.

Rozdiel nárok a vyplatenie: hrubá mzda 178,01 € - čistá mzda 154,14 €.

Požadovaná náhrada škody: 134,59 € netto.

- Odstupné za 2 mesiace

Nárok žalobcu Hrubá mzda 1526,92 € - Čistá mzda 1.176,13 €

Požadovaná náhrada škody: 1.554,40 € netto

- Náhrada nevyčerpanej dovolenky 18 dní (priemer 5,63/hod.)

Nárok žalobcu: Hrubá mzda 810,72 € - Čistá mzda 632,06 €

Požadovaná náhrada škody: 830,33 € netto

(Dovolenka za odpracované dni 14 dní za rok 2008 a 4 dni (1/12 x 2 mesiace) za rok 2009)

28. Súhrnne žalobcovi prináleží mzdová náhrada titulom neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vo výške 3.278,76 € brutto, z ktorej je zamestnávateľ povinný odviesť odvody do zdravotnej a sociálnej poisťovne a daň zo závislej činnosti. Čistá náhrada mzdových nárokov žalobcu potom predstavuje sumu 2.372,44 € netto.

29. Súd žalobcovi priznal mzdovú náhradu podľa odborného vyjadrenia a vo zvyšku (3.554,91 - 2.372,44) žalobu zamietol.

30. V rozhodnutí, ktorým sa konanie končí, rozhodne súd aj bez návrhu o nároku na náhradu trov konania (§ 262 ods. 1 CSP). Žalobca mal v konaní vo veci samej úspech čo do určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru 100%, v časti mzdových nárokov 66,73% a žalovaný 33,27%. Súd priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 66,73 % (100 + 33,46 : 2). O tomto nároku súd rozhodol podľa ustanovenia § 255 ods. 1 CSP, v zmysle ktorého, súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

31. O výške náhrady trov bude v zmysle § 262 ods. 2 CSP rozhodnuté po právoplatnosti tohto rozhodnutia samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

## **Poučenie:**

**POUČENIE:** Proti rozsudku je prípustné odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozsudku na súde, proti ktorého rozsudku 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 povinný dobrovoľne neplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (z.č. 233/1995 Z.z.)