

Súd: Okresný súd Bratislava I
Spisová značka: 10Cpr/4/2014
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1114216638
Dátum vydania rozhodnutia: 10. 04. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Dana Káčerová
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2019:1114216638.9

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I pred sudkyňou JUDr. Danou Káčerovou v právnej veci žalobcu: C.. R. C.. L. C., G., J. K. Č.. XX, XXX XX G., zastúpeného: JUDr. Ján Čarnogurský, advokát, so sídlom Grösslingová 6-8, 811 09 Bratislava proti žalovanému: Ústav pamäti národa, so sídlom Miletičova č. 19, P.O.BOX 29, 820 18 Bratislava, zastúpeného: JUDr. Ing. Branislav Pecho, PhD., advokát, so sídlom Piaristická č. 2, 949 01 Nitra, o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, o priznanie nároku na náhradu mzdy v sume 53.358,48 € brutto titulom neplatne skončeného pracovného pomeru spolu s príslušenstvom takt

rozhodol:

Súd určuje, že výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 06.05.2015 zo strany žalovaného je neplatná a pracovný pomer medzi stranami sporu trvá.

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume 53.358,48 € brutto v lehote 15 dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

Súd žalobu vo zvyšku z a m i e t a.

Súd žalobcovi vo vzťahu k žalovanému priznáva nárok na náhradu trov konania sto percent (100%).

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca žalobou doručenou súdu dňa 6.6.2014 sa domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou, zo strany žalovaného zo dňa 6.5.2014, je neplatné a pracovný pomer medzi stranami sporu trvá. Svoju žalobu odôvodnil na tom skutkovom základe, že u žalovaného pracoval od 15.7.2003 ako odborný referent. Odo dňa 1.9.2007 bol žalobca riaditeľom Sekcie dokumentácie žalovaného, na základe menovania predsedu Správnej rady žalovaného a predchádzajúceho schválenia Správnu radou žalovaného. Predseda Správnej rady žalovaného žalobcu, listom zo dňa 31.1.2014, odvolal z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie, predmetný list žalobca prevzal dňa 4.2.2014 a pri prebratí uvedeného listu, žalobca písomne žalovanému oznámil, že odvolanie z funkcie neprijíma z dôvodu jeho nezákonnosti a zároveň žiadal žalovaného, aby mu naďalej prideloval prácu podľa platnej pracovnej zmluvy. Žalovaný požiadavku žalobcu neakceptoval, ponúkol žalobcovi náhradnú prácu, ktorú ponuku žalobca odmietol z dôvodu, že odvolanie z jeho funkcie považuje za neplatné. Následne žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou zo dňa 6.5.2014, podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písm. d/, bod 2. Zákonníka práce.

Žalobca v žalobe poukázal na tú skutočnosť, že žalovaný bol zriadený zákonom č. 553/2002 Z.z. o sprístupnení dokumentov, o činnosti bezpečnostných zložiek štátu 1939 - 1989 a o založení Ústavu pamäti národa (ďalej Zákona v príslušnom gramatickom tvare). Podľa ustanovenia § 9 ods. 1 uvedeného zákona podrobnosti o vzniku a činnosti organizačných zložiek, o ich postavení a vzťahu medzi nimi upravujú Stanovy žalovaného. Žalobca v žalobe poukázal na článok 4. ods. 2, písm. d/ Stanov žalovaného, podľa ktorého predseda Správnej rady predkladá Správnej rade na schválenie návrhy na prijímanie a prepúšťanie pracovníkov do a z pracovného pomeru, a na menovanie a odvolanie zamestnancov žalovaného do funkcií zriadených Stanovami. Funkcia riaditeľa sekcie žalovaného je upravená článkom 6. Stanov. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany žalovaného bolo z

dôvodu, že žalobca prestal spĺňať požiadavky podľa ustanovenia § 42 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou, ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu. Žalobca v žalobe uviedol, že u žalovaného nebol v postavení štatutárneho orgánu, preto použitie tohto ustanovenia, ako dôvodu skončenia pracovného pomeru, neprichádzalo do úvahy. Ďalšia časť ustanovenia § 42 ods. 2 Zákonníka práce upravuje prípad, ak vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. Pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní. Žalobca v tomto kontexte poukázal v žalobe na článok 2 Štatútu žalovaného zo dňa 29.3.2010, podľa ktorého štatutárnym orgánom žalovaného je predseda Správnej rady. Podľa článku 4 ods. 2 písm. a/ Stanov žalovaného zo dňa 23.7.2007 predseda Správnej rady priamo riadi vedúcich sekretariátu, Sekcie informatiky, Sekcie archívu, Oddelenia sprístupnenia dokumentov, Oddelenia ekonomiky a správy, Sekciu vedeckého výskumu. Naproti tomu, podľa článku 5 Stanov, podpredseda Správnej rady žalovaného priamo riadi vedúcich Sekcie dokumentácie, Evidencií a Referátu Oral History. Žalobca v žalobe, s poukazom na uvedený článok 5 Stanov žalovaného konštatoval, že v rámci organizačnej štruktúry žalovaného, ako riaditeľ Sekcie dokumentácie, nepodliehal štatutárnemu zástupcovi žalovaného - predsedovi Správnej rady, ale podpredsedovi Správnej rady, teda žalobca mal za to, že ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce sa na neho nevzťahovalo a žalovaný s ním nemohol skončiť pracovný pomer výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písm. d/ bod 2. Zákonníka práce.

Žalobca v žalobe taktiež poukázal na skutočnosť, že podľa článku 2 ods. 2 písm. d/ Stanov žalovaného, predseda Správnej rady predkladá Správnej rade na schválenie návrhy na prijímanie a prepúšťanie pracovníkov do a z pracovného pomeru, na menovanie a odvolanie zamestnancov žalovaného do funkcií zriadených Stanovami žalovaného. Štatutárny zástupca žalovaného disponoval platným stanoviskom Správnej rady k menovaniu žalobcu do funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie, ale takýmto kladným stanoviskom nedisponoval vo vzťahu k odvolaniu žalobcu z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie. Žalobca v žalobe uviedol, že Správna rada žalovaného vyjadrila nesúhlas s odvolaním žalobcu z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie u žalovaného. Žalobca taktiež poukázal v žalobe na stanovisko Dozornej rady žalovaného, v ktorom boli konštatované nedostatky v konaní predsedu Správnej rady vo vzťahu k odvolávaniu vedúcich zamestnancov. Tieto skutočnosti sú ďalším dôvodom neplatnosti výpovede z pracovného pomeru. Žalobca v žalobe poukázal taktiež na obsah článku 2 ods. 1 písm. b/ Štatútu žalovaného, podľa ktorého orgánom žalovaného je aj Výbor ústavu. Podľa článku 4 ods. 1 Štatútu Výbor zabezpečuje činnosť žalovaného pri plnení úloh podľa zákona a podľa rozhodnutí Správnej rady. Žalobca uviedol v žalobe, že bol zvolený za člena Výboru. Podľa článku 4 ods. 2 Štatútu, členov Výboru môže odvolať Správna rada len podľa ustanovenia § 13 ods. 4 Zákona, z dôvodov uvedených v ustanovení § 12 ods. 3 Zákona vtedy, ak bol právoplatne odsúdený za trestný čin alebo, ak po dobu najmenej šiestich mesiacov nevykonáva svoju funkciu. Podľa ustanovenia § 13 ods. 6 Zákona, členovia Výboru, okrem predsedu Výboru, sú zamestnancami žalovaného.

Podľa ustanovenia § 54 Zákonníka práce žalovaný nemohol zmeniť pracovnú zmluvu uzatvorenú so žalobcom z funkcie riaditeľa sekcie na inú funkciu, a taktiež nemohol so žalobcom rozviazať pracovný pomer z dôvodu, že bol žalobca členom Výboru žalovaného. Žalobca teda mal za to, že výpoveď je neplatná aj z dôvodu jej rozporu so zákonom.

Žalobca taktiež uviedol, že u žalovaného pôsobí nezávislá Odborová organizácia DIALÓG, ktorej je žalobca členom odborového orgánu. Žalovaný požiadaval odborovú organizáciu o udelenie súhlasu s výpoveďou z pracovného pomeru so žalobcom, no odborová organizácia žalovanému listom zo dňa 23.4.2014 oznámila, že neudeluje súhlas žalovanému vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru so žalobcom. Žalobca v tomto kontexte poukázal na znenie ustanovenia § 240 ods. 8 Zákonníka práce, a teda výpoveď z pracovného pomeru považuje, aj s poukazom na toto ustanovenie, za neplatnú.

Pracovný pomer založený u žalovaného sa spravuje ustanoveniami Zákonníka práce.

Žalobca súdu spolu so žalobou doručil listinné dôkazy: pracovnú zmluvu uzatvorenú so žalovaným dňa 14.7.2003; pracovnú náplň; menovací dekrét zo dňa 24.8.2007; rozhodnutie o odvolaní z funkcie zo dňa 31.1.2014; výpoveď z pracovného pomeru zo dňa 6.5.2014; Stanovy žalovaného zo dňa 23.3.2007; Štatút žalovaného zo dňa 29.3.2010; odpoveď nezávislej odborovej organizácie DIALÓG na žiadosť žalovaného o udelenie predchádzajúceho súhlasu so skončením pracovného pomeru so žalobcom, doručenú žalovanému dňa 25.4.2014; oznámenie zo dňa 6.5.2014, ktorým žalobca žalovanému oznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával; stanovisko Dozornej rady žalovaného zo dňa 11.2.2014 k podnetu zo dňa 4.2.2014.

2. Žalovaný súdu dňa 15.8.2014 doručil písomné vyjadrenie k obsahu žaloby, v zmysle ktorého žiadal žalobu ako nedôvodnú v celom rozsahu zamietnuť. Žalovaný konštatoval, že medzi stranami sporu bol založený pracovný pomer uzavretím pracovnej zmluvy 14.7.2003, pracovný pomer vznikol dňom 15.7.2003. Následne žalovaný vo vyjadrení uviedol, že predseda Správnej rady žalovaného rozhodnutím č. 4 zo dňa 31.5.2007 poveril žalobcu dočasným vedením Sekcie dokumentácie Ústavu pamäti národa, s účinnosťou od 1.6.2007 do odvolania. Následne predseda Správnej rady rozhodnutím č. 7 zo dňa 24.8.2007 vymenoval žalobcu za riaditeľa Sekcie dokumentácie žalovaného s účinnosťou od 1.9.2007 až do odvolania. Dňa 31.1.2014 predseda Správnej rady vydal rozhodnutie, ktorým žalobcu odvolal z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie žalovaného ku dňu 4.2.2014. Predmetné rozhodnutie bolo žalobcovi doručené dňa 4.2.2014. Žalovaný konštatoval, že žalobca pri preberaní rozhodnutia sa písomne vyjadril v tom smere, že odvolanie považuje za nezákonné a zároveň požiadal žalovaného o pridelovanie práce.

Žalovaný zastával názor, že žalobcu bol oprávnený z jeho funkcie odvolať štatutárny zástupca žalovaného, a neexistujú žiadne zákonné dôvody, ktoré by mali za následok neplatnosť tohto jednostranného právneho úkonu. Žalovaný sa nestotožnil s obranou žalobcu, že odvolanie žalobcu z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie štatutárnym zástupcom žalovaného bolo podmienené súhlasom Správnej rady žalovaného. Podľa názoru žalovaného absencia súhlasu Správnej rady s odvolaním žalobcu z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie nemá žiaden vplyv na platnosť odvolania žalobcu štatutárnym zástupcom žalovaného. Žalovaný pri svojej obrane poukázal na ustanovenie § 17 ods. 2 Zákonníka práce a na ustanovenie § 34 Občianskeho zákonníka. Žalovaný poukázal pri svojej obrane aj na to, že Stanovy žalovaného idú nad rámec zákonného splnomocnenia a odporujú Zákonu o pamäti národa.

Žalovaný uviedol, že žalobca bol odvolaný z funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu. Žalovaný zastával názor, že štatutárny orgán žalovaného priamo riadi vedúceho Sekcie dokumentácie. Na preukázanie svojho tvrdenia žalovaný doručil súdu viacero listinných dôkazov. Žalovaný uviedol, že štatutárny orgán žalovaného žalobcovi priamo zadával úlohy, nariaďoval povinnosti a usmerňoval činnosť žalobcu, ako riaditeľa Sekcie dokumentácie. Žalovaný poukázal na rozdeľovník, kde sú zahrnuté všetky organizačné zložky žalovaného. Podľa vyjadrenia žalovaného žalobca, ako riaditeľ Sekcie dokumentácie, patril medzi vedúcich zamestnancov „v prvej línii“ a spolu s ostatnými vedúcimi zamestnancami, v obdobnom postavení, podliehal priamej riadiacej pôsobnosti predsedu Správnej rady. Žalovaný taktiež poukázal na tú skutočnosť, že podpisoval žalobcom predkladané dovolenkové lístky. Žalovaný článok 5 ods. 2 Stanov, na obsah ktorého sa odvolával žalobca, považuje za neplatný, porušujúci zákonné splnomocnenie ustanovenia § 9 ods. 1 Zákona o pamäti národa a zároveň nezákonne zasahuje do právomocí a oprávnení štatutárneho orgánu, ktorému riadenie žalovaného vyplýva zo Zákona o pamäti národa, Občianskeho zákonníka a Zákonníka práce. Žalovaný mal za to, že Stanovy žalovaného nie sú oprávnené upravovať právomoci predsedu Správnej rady a podpredsedu Správnej rady. Taktiež poukázal na tú skutočnosť, že podľa ustanovenia § 12 ods. 1 Zákona o pamäti národa predseda Správnej rady je volený Národnou radou Slovenskej republiky, zatiaľ čo podpredseda Správnej rady je volený samotnou Správnou radou. Podľa názoru žalovaného je absurdné, aby Správna rada v Stanovách z vlastnej vôle neoprávnené vyčleňovala časť vedúcich zamestnancov z priamej podriadenosti štatutárneho orgánu a priradila ich k osobe, ktorú sama volí. Teda vedúcich zamestnancov, uvedených v článku 5 ods. 2 Stanov, podľa názoru žalovaného, nemožno odňať z priamej riadiacej pôsobnosti predsedu Správnej rady.

Žalovaný vo vyjadrení uviedol, že po odvolaní žalobcu z funkcie vynaložil značnú snahu na dosiahnutie dohody so žalobcom a vyvinul úsilie, aby bola žalobcovi ponúknutá čo najvhodnejšia odborná práca, ktorá by mu umožňovala ďalšie odborné pôsobenie u žalovaného. Žalobcovi bola ponúknutá pozícia odborného referenta na Sekcii dokumentácie, teda v rovnakej sekcii, s rovnakou náplňou práce akú vykonával žalobca pred jeho menovaním do funkcie. Žalobcovi bolo ponúkané vhodné finančné ohodnotenie, bola mu ponúknutá základná mzda vo výške 950,- € spolu s osobným príplatkom vo výške 150,- €. Žalovaný ponuku pracovného miesta prezentoval žalobcovi spolu s odovzdaním rozhodnutia o jeho odvolaní, túto ponuku žalobca odmietol, no žalovaný žalobcovi poskytol dodatočnú lehotu na vyjadrenie sa k ponúkanému pracovnému zaradeniu do dňa 5.2.2014. Žalovaný opäť ponúkol žalobcovi pracovné miesto výzvou zo dňa 10.2.2014, v ktorej žalovaný prezentoval záujem, aby žalobca zotrval v pracovnom pomere u žalovaného a poskytol žalobcovi lehotu päť pracovných dní na vyjadrenie. Zároveň žalovaný žalobcu upozornil, že v prípade odmietnutia dohody nebude možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby žalobcu naďalej zamestnával. Pracovné miesto žalovaný žalobcovi ponúkol ešte písomnou výzvou zo dňa 24.3.2014, ktorú žalobca odmietol prevziať z dôvodu, že bol z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie neplatne odvolaný. Žalovaný konštatoval, že vynaložil všetko úsilie, aby ponúkol

žalobcovi vhodné pracovné miesto, no žalobca tým, že ponúkané pracovné miesto opakovane neprijal ohrozoval činnosť žalovaného, ignoroval a spochybňoval rozhodnutia štatutárneho orgánu žalovaného. Žalovaný konštatoval, že pred doručením výpovede z pracovného pomeru požiadal nezávislú odborovú organizáciu DIALÓG a Zamestnaneckú radu žalovaného o udelenie predchádzajúceho súhlasu so skončením pracovného pomeru so žalobcom, a to z dôvodu, že žalobca bol členom odborového orgánu. Žiadosti žalovaného vyhovené nebolo a súhlas nebol daný.

Žalovaný dňa 6.5.2014 doručil žalobcovi výpoveď podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d/ bodu 2. Zákonníka práce. Žalovaný, aj napriek nesúhlasu odborovej organizácie so skončením pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou poukázal na ustanovenie § 240 ods. 10 Zákonníka práce, podľa ktorého, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas, podľa ods. 9 Zákonníka práce, a ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa ustanovenia § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skočenie pracovného pomeru platné. Žalovaný v tomto kontexte poukázal na to, že stav, ktorý vznikol po odvolaní žalobcu z jeho funkcie a nechota žalobcu prijať ponúknutú prácu, má za následok nemožnosť spravodlivo požadovať od žalovaného, aby žalobcu naďalej zamestnával. Žalovaný uviedol, že je verejnoprávnou ustanovizňou a predseda Správnej rady je ako štatutárny orgán zodpovedný za jej fungovanie, aj za hospodárnosť pri jej riadení. Nie je preto možné od žalovaného spravodlivo požadovať, aby zamestnával žalobcu ako odvolaného vedúceho pracovníka, ktorý odmieta všetky snahy žalovaného o riešenie tejto situácie dohodou, a ktorý odmieta akúkoľvek ponúkanú prácu, okrem pozície riaditeľa Sekcie, z ktorej bol odvolaný a na strane druhej poberá nadštandardnú mzdu, ktorá mu podľa mzdového poriadku neprináleží.

Žalovaný považoval za špekulatívnu a účelovú obranu žalobcu, že s ním nebolo možné rozviazať pracovný pomer z dôvodu jeho členstva vo Výbore. Žalovaný má zato, že ustanovenie § 59 a nasl. Zákonníka práce sa vzťahujú aj na zamestnancov, ktorí sú zároveň členmi Výboru.

Žalovaný vo vyjadrení konštatoval, že dodržal zákonný postup, ktorý bol potrebný na odvolanie žalobcu z jeho funkcie a vo vzťahu k ukončeniu pracovného pomeru so žalobcom doručenu výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d/ bodu 2. Zákonníka práce.

Žalovaný spolu s vyjadrením doručil súdu listinné dôkazy: rozhodnutie č. 4 predsedu Správnej rady Ústavu pamäti národa zo dňa 31.5.2007, ktorým poveril žalobcu dočasným vedením Sekcie dokumentácie Ústavu pamäti národa s účinnosťou od 1.6.2007 do odvolania; rozhodnutie č. 7 predsedu Správnej rady Ústavu pamäti národa zo dňa 24.8.2007, ktorým žalobcu menoval za riaditeľa Sekcie dokumentácie Ústavu pamäti národa s účinnosťou od 1.9.2007 až do odvolania; oznámenie o rozhodnutí predsedu Správnej rady Ústavu pamäti národa, o personálnych zmenách zo dňa 7.2.2014, v zmysle, ktorého dňom 4.2.2014 predseda Správnej rady odvolal žalobcu z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie; mzdový poriadok žalovaného; záznam o personálnom pohovore zo dňa 4.2.2014; výzvu doručovanú žalobcovi na vyjadrenie sa k ponúkanej práci zo dňa 10.2.2014 spolu s doručenkou; platový výmer žalobcu č. 12 zo dňa 4.2.2014; výzvu doručovanú žalobcovi na vyjadrenie sa k ponúkanej práci zo dňa 24.3.2014; záznam o personálnom pohovore so žalobcom zo dňa 24.3.2014; žiadosť žalovaného o udelenie predchádzajúceho súhlasu so skončením pracovného pomeru so žalobcom výpoveďou zo dňa 7.4.2014 doručovanú nezávislej odborovej organizácii DIALÓG spolu s doručenkou; výpoveď z pracovného pomeru doručovanú žalobcovi; listinný dôkaz s označením Sťažnosť predsedovi Správnej rady na konanie žalobcu zo dňa 16.4.2014 doručovanú P. A. žalovanému; listinný dôkaz s označením Riešenie sťažnosti P. P. A., G. na konanie žalobcu zo dňa 13.5.2014; e-mailovú dokumentáciu; rozhodnutie č. 7 predsedu Správnej rady žalovaného zo dňa 22.12.2009; rozhodnutie č. 10 predsedu Správnej rady žalovaného zo dňa 21.12.2010; pracovný pokyn č. 1 predsedu Správnej rady žalovaného zo dňa 31.1.2011; pracovný pokyn č. 2 predsedu Správnej rady žalovaného zo dňa 1.2.2012; pracovný pokyn č. 5 predsedu Správnej rady žalovaného zo dňa 18.12.2012; pracovný pokyn č. 1 predsedu Správnej rady žalovaného zo dňa 31.1.2013; pracovný pokyn č. 11 predsedu Správnej rady žalovaného zo dňa 14.5.2013; pracovný pokyn č. 12 predsedu Správnej rady žalovaného zo dňa 22.5.2013; rozhodnutie č. 3 predsedu Správnej rady žalovaného zo dňa 19.6.2013; rozhodnutie č. 1 predsedu Správnej rady žalovaného zo dňa 14.3.2014; dovolenkové lístky vyplnené žalobcom a podpísané štatutárnym zástupcom žalovaného.

3. Súd na návrh žalovaného uznesením č.k. 10Cpr 4/2014-197 zo dňa 14.3.2016, potvrdeným rozhodnutím Krajského súdu v Bratislave č.k. 2CoPr 3/2017-218 zo dňa 28.4.2017 konanie prerušil do právoplatného skončenia konania vedeného Okresným súdom v Pezinku pod sp. zn. 6Cpr 1/2015, ktorý rozhodoval o návrhu žalovaného, ktorý bol v uvedenom konaní v postavení žalobcu a ktorý sa domáhal určenia platnosti odvolania žalobcu, ktorý bol v uvedenom konaní v procesnom postavení žalovaného z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie. Okresný súd Pezinok žalobu žalobcu rozsudkom č.k. 6Cpr

1/2015-92 zo dňa 13.9.2016 zamietol a následne žalobca žalobu počas odvolacieho konania zobral v celom rozsahu späť. Krajský súd v Bratislave uznesením č.k. 6CoPr 5/2017-136 zo dňa 28.3.2018 pripustil späťvzatie žaloby, rozsudok súdu prvej inštancie zrušil a konanie zastavil. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 18.6.2018.

Súd následne pokračoval v prerušenom konaní.

4. Prostriedkami procesného útoku a prostriedkami procesnej obrany sú najmä skutkové tvrdenia, popretie skutkových tvrdení protistrany, návrhy na vykonanie dôkazov, námietky k návrhom protistrany na vykonanie dôkazov a hmotnoprávne námietky (§ 149 CSP). Strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu. Na zistenie podstatných a rozhodujúcich skutočností môže súd strany požiadať o ďalšie skutkové tvrdenia (§ 150 ods.1,2 CSP). Skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné. Ak strana poprie skutkové tvrdenia, ktoré sa týkajú jej konania alebo vnímania, uvedie vlastné tvrdenia o predmetných skutkových okolnostiach, inak je popretie neúčinné (§ 151 ods.1,2 CSP). Strany sú povinné uplatniť prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany včas. Prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany nie sú uplatnené včas, ak ich strana mohla predložiť už skôr, ak by konala starostlivo so zreteľom na rýchlosť a hospodárnosť konania. Na prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany, ktoré strana nepredložila včas, nemusí súd prihliadnuť, najmä ak by to vyžadovalo nariadenie ďalšieho pojednávania alebo vykonanie ďalších úkonov súdu. Prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany možno uplatniť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým sa dokazovanie končí (§ 154 CSP).

5. Strany sporu počas vedenia konania zotrvali na svojich skutkových a právnych tvrdeniach uvádzaných súdom v bodoch 1. a 2. odôvodnenia rozsudku.

6. Žalobca písomným podaním doručeným súdu dňa 20.2.2015 požiadal súd o pripustenie rozšírenia žaloby z dôvodu, že žalobca si vo vzťahu k žalovanému uplatnil aj mzdový nárok, titulom neplatne skončeného pracovného pomeru. Spolu s týmto písomným podaním žalobca súdu doručil aj platový výmer č. 11 platný od 1.7.2012, v zmysle ktorého poberal žalobca zmluvný plat vo výške 1.500,- €.

Súd na pojednávaní konanom dňa 6.5.2015, ktorého sa zúčastnili žalobca a právni zástupcovia strán sporu, pripustil rozšírenie žaloby o druhý petít, v zmysle písomného podania žalobcu, tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy 1.500,- € brutto mesačne od 1.9.2014 do umožnenia nástupu do práce s 5,15% úrokom z omeškania ročne od splatnosti mzdy do zaplatenia. Súd upustil od vypracovania písomnej formy uznesenia z dôvodu, že žalobca a právni zástupcovia strán sporu boli na pojednávaní prítomní.

Žalobca počas vedenia konania písomným podaním doručeným súdu dňa 7.2.2019 opäť požiadal súd o pripustenie zmeny druhej časti petítu žaloby, vo vzťahu k uplatnenému mzdovému nároku tak, že žiadal, aby súd žalovaného zaviazal na náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru od 1.9.2014 do umožnenia žalobcovi nastúpiť do práce, v sume 1.482,18 € brutto mesačne s 5,15% úrokom z omeškania od strednej doby splatnosti do zaplatenia. Výšku uplatneného mzdového nároku žalobca upravil na základe mzdového listu za rok 2014 v zmysle ustanovenia § 134 ods. 2 Zákonníka práce.

Žalobca písomným podaním doručeným súdu dňa 18.2.2019 uplatnený mzdový nárok vyšpecifikoval spolu s príslušenstvom za obdobie od 11.9.2014 do 11.9.2017. Písomným podaním doručeným súdu dňa 8.3.2019 a v zmysle prednesu na pojednávaní, konanom dňa 11.3.2019, žalobca uplatnený mzdový nárok vyšpecifikoval tak, že žiadal, aby súd zaviazal žalovaného na zaplatenie náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru za tridsaťšesť mesiacov od 1.8.2014 do 31.7.2017 v sume 53.358,48 € brutto spolu s úrokom z omeškania v písomnom podaní špecifikovanom. Žalobca uviedol, že výplatný termín u žalovaného je desiaty deň kalendárneho mesiaca, a vždy od jedenásteho dňa v kalendárnom mesiaci sa žalovaný dostáva do omeškania s vyplatením mzdového nároku. Úrok z omeškania zo žalovaného peňažného plnenia žalobca vyšpecifikoval vo výške 5,05% za obdobie od 10.9.2014 do 15.3.2016, vo výške 5,00% od 16.3.2016 do zaplatenia. Súd zmenu druhej časti petítu žaloby pripustil na pojednávaní konanom dňa 11.3.2019 a upustil od písomného vypracovania uznesenia z dôvodu, že žalobca a právni zástupcovia strán sporu boli na pojednávaní prítomní. Žalovaný výšku priemerného mesačného zárobku v sume 1.482,18 € brutto nerozporoval. Súd preto v tomto smere upustil od realizácie prepočtu uplatneného nároku.

7. Žalovaný vo vzťahu k uplatnenému mzdovému nároku žalobcom, na pojednávaní konanom dňa 11.3.2019, žiadal súd, aby nárok na náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru počas presahujúci dvanásť mesiacov žalobcovi nepriznal, resp. tento nárok znížil z dôvodu, že žalobca neprijal žalovaným ponúkanú prácu, v zmysle pracovnej zmluvy, ako aj vzhľadom na skutočnosť, že podľa predložených listinných dôkazov sa žalobca od februára 2015 nezaujímal o zamestnanie, respektíve, ak sa žalobca zaujímal o zamestnanie, nepreukázal s akým výsledkom. Žalovaný žiadal,

aby súd žalobcovi nepriznal nárok na náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru spolu s príslušenstvom - s úrokom z omeškania s poukazom na platnú právnu úpravu v čase skončenia pracovného pomeru so žalobcom.

8. Z obsahu listinného dôkazu zo dňa 31.1.2014 vyplýva, že štatutárny zástupca žalovaného - predseda Správnej rady žalovaného vydal rozhodnutie o odvolaní žalobcu z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie žalovaného ku dňu 4.2.2014. Z obsahu predmetného listinného dôkazu mal súd preukázané, že predmetné rozhodnutie bolo žalobcovi doručené dňa 4.2.2014, a zároveň žalobca do predmetného rozhodnutia, v časti s označením prevzal, uviedol, že predmetné odvolanie neprijíma z dôvodu jeho nezákonnosti, a zároveň požiadal žalovaného, aby mu prideloval prácu podľa platnej pracovnej zmluvy. Z obsahu listinného dôkazu s označením Žiadosť o udelenie predchádzajúceho súhlasu so skončením pracovného pomeru zo dňa 23.4.2014 vyplýva, že žalovanému nezávislá odborová organizácia DIALÓG oznámila, že neudeluje súhlas so skončením pracovného pomeru výpoveďou so žalobcom, v zmysle ustanovenia § 240 ods. 9 Zákonníka práce.

Z obsahu listinného dôkazu s označením Výpoveď z pracovného pomeru, v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d/, bod 2. Zákonníka práce zo dňa 6.5.2014 vyplýva, že predmetná písomnosť bola žalobcovi doručená dňa 6.5.2014, výpovedný dôvod bol v písomnej výpovedi špecifikovaný tak, že ku dňu 4.2.2014 bol žalobca odvolaný z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie žalovaného, čím prestal spĺňať požiadavku na výkon funkcie, podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce. Z obsahu listinného dôkazu ďalej vyplýva, že zamestnávateľ žalobcovi ponúkol pre žalobcu čo najvhodnejšiu odbornú prácu, ktorá by umožňovala odborné pôsobenie žalobcu u žalovaného z pozície odborného referenta na Sekcii dokumentácie žalovaného. Z obsahu listinného dôkazu ďalej vyplýva, že žalobca odmietol ponuku pracovného miesta, v dôsledku čoho žalovaný so žalobcom ukončil pracovný pomer. Z obsahu listinného dôkazu ďalej vyplýva, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou bolo prerokované so zamestnaneckou radou žalovaného dňa 15.4.2014.

Z obsahu listinného dôkazu zo dňa 6.5.2014, ktorý bol žalovanému doručený taktiež dňa 6.5.2014 mal súd preukázané, že žalobca žalovanému oznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával.

9. Medzi stranami nebolo sporné, že pracovný pomer bol založený uzavretím Pracovnej zmluvy dňa 14.7.2003, pracovný pomer žalobcovi u žalovaného vznikol dňom 15.7.2003, ktorý deň bol dohodnutý ako deň nástupu do práce. Taktiež nebolo sporné, že žalobca bol, v zmysle menovacieho dekrétu zo dňa 24.8.2007, menovaný za riaditeľa Sekcie dokumentácie u žalovaného ku dňu 1.9.2007.

10. Sporným medzi stranami sporu bolo, či žalobca bol platne odvolaný predsedom Správnej rady žalovaného listom zo dňa 31.1.2014 z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie, ktorý bol žalobcovi doručený dňa 4.2.2014, a či žalovaný so žalobcom platne skončil pracovný pomer výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písm. d/ bod 2. Zákonníka práce. Vo vzťahu k uplatnenému mzdovému nároku žalovaný samotnú výšku náhrady mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru nerozporoval, no žiadal, aby súd žalobcovi mzdový nárok presahujúci obdobie dvanástich mesiacov nepriznal, respektíve ho znížil a zároveň žiadal, aby súd žalobcovi mzdový nárok nepriznal spolu s uplatneným úrokom z omeškania.

11. Podľa ustanovenia § 1 písm. a/ zákona č. 553/2002 Z.z. o sprístupnení dokumentov o činnosti bezpečnostných zložiek štátu 1939 - 1989 a o založení Ústavu pamäti národa a o doplnení niektorých zákonov (zákon o pamäti národa) tento zákon upravuje zriadenie Ústavu pamäti národa,

Podľa ustanovenia § 7 ods.1,2,3 cit. zákona ústav pamäti národa (ďalej len "ústav") je verejnoprávna ustanovizeň. Ústav je právnická osoba. Sídlo ústavu je Bratislava.

Podľa ustanovenia § 9 ods. 1 cit. zákona podrobnosti o vzniku a činnosti organizačných zložiek, o ich postavení a vzťahu medzi nimi upravujú stanovy ústavu.

Podľa ustanovenia § 10 ods. 1 cit. zákona orgány ústavu sú:

- a) správna rada,
- b) výbor,
- c) dozorná rada.

Podľa ustanovenia § 9 ods. 4 cit. zákona štatutárnym orgánom ústavu je predseda správnej rady.

Podľa ustanovenia § 13 ods. 1 cit. zákona činnosť ústavu pri plnení úloh podľa tohto zákona a podľa pokynov správnej rady zabezpečuje výbor.

Podľa ustanovenia § 13 ods. 4 cit. zákona funkciu predsedu výboru vykonáva podpredseda správnej rady; ostatných členov výboru vymenúva správna rada na dobu šiestich rokov. Členov výboru môže odvolať správna rada len z dôvodov uvedených v § 12 ods. 3.

Podľa ustanovenia § 12 ods. 3 cit. zákona člena správnej rady môže odvolať ten orgán, ktorý ho ustanovil, len vtedy, ak bol právoplatne odsúdený za trestný čin alebo ak po dobu najmenej šiestich mesiacov nevykonáva svoju funkciu.

Podľa článku 1 bodu 2 Stanov žalovaného vyplýva, že Stanovy sú základným organizačným predpisom Ústavu pamäti národa.

Podľa článku 4 bod 2, písm. a/ Stanov žalovaného predseda Správnej rady priamo riadi vedúcich sekretariátu, sekcie informatiky, sekcie archívu, oddelenia sprístupňovania dokumentov, oddelenia ekonomiky a správy, sekciu vedeckého výskumu.

Podľa článku 4 bod d/ Stanov žalovaného predseda Správnej rady predkladá Správnej rade na schválenie návrhy na prijímanie a prepúšťanie pracovníkov do a z pracovného pomeru a na menovanie a odvolanie zamestnancov Ústavu do funkcií zriadených týmito Stanovami.

Podľa článku 5 bod 2, 3 Stanov žalovaného, podpredseda Správnej rady Ústavu a predseda Výboru priamo riadi vedúcich Sekcie dokumentácie, Evidencií, Referátu Oral History, navrhuje Správnej rade menovanie a odvolávanie zamestnancov ústavu do funkcií zriadených týmito Stanovami a organizačnou štruktúrou ústavu.

Podľa článku 2 ods. 1 Štatútu žalovaného orgánom ústavu je :

a/ Správna rada Ústavu,

b/ Výbor Ústavu

c/ Dozorná rada Ústavu.

Podľa článku 2 ods. 2 Štatútu Ústavu pamäti národa, štatutárnym orgánom ústavu je predseda Správnej rady.

Podľa článku 3 ods. 5, písm. c/ Štatútu, správna rada je najvyšším orgánom ústavu do jej pôsobnosti patrí najmä schvaľovať Stanovy ústavu a ich zmeny.

12. Súd sa predovšetkým zaoberal tým, či žalobca bol platne odvolaný predsedom Správnej rady žalovaného listom zo dňa 31.1.2014 z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie, predmetný list žalobca prevzal dňa 4.2.2014.

Z obsahu listinného dôkazu - Stanov Ústavu pamäti národa z článku 1 bodu 2 vyplýva, že Stanovy sú základným organizačným predpisom Ústavu pamäti národa. Z obsahu článku 4 bod a/ Stanov žalovaného vyplýva, že predseda Správnej rady priamo riadi vedúcich sekretariátu, sekcie informatiky, sekcie archívu, oddelenia sprístupňovania dokumentov, oddelenia ekonomiky a správy, sekciu vedeckého výskumu. Z obsahu článku 4 odseku 2 písmena d/ Stanov vyplýva, že štatutárny zástupca žalovaného najmä predkladá Správnej rade na schválenie návrhy na prijímanie a prepúšťanie pracovníkov do a z pracovného pomeru a na menovanie a odvolanie zamestnancov ústavu do funkcií zriadených týmito stanovami. Podľa článku 5 bod 2, 3 Stanov žalovaného, podpredseda Správnej rady Ústavu a predseda Výboru priamo riadi vedúcich Sekcie dokumentácie, Evidencií, Referátu Oral History a navrhuje Správnej rade menovanie a odvolávanie zamestnancov ústavu do funkcií zriadených týmito Stanovami a organizačnou štruktúrou ústavu.

Súd na základe vykonaného dokazovania má za preukázané, že žalobca bol neplatne odvolaný štatutárnym zástupcom žalovaného z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie. V prejednávanej veci bolo potrebné rozlišovať priamu nadradenosť predsedu Správnej rady žalovaného voči organizačným útvarom vymedzeným v stanovách čl. 4 ods. 2 písm. a/ Stanov žalovaného a nepriame riadenie žalovaného ako celku. Podľa ustanovenia § 9 ods. 1 Zákona podrobnosti o vzniku a činnosti organizačných zložiek, o ich postavení a vzťahy medzi nimi upravujú Stanovy žalovaného. Podľa čl. 5 ods. 2 Stanov žalovaného vedúceho Sekcie dokumentácie priamo riadi podpredseda Správnej rady Ústavu a predseda Výboru. Podpredseda Správnej rady žalovaného zodpovedá predsedovi Správnej rady podľa čl. 4 ods. 1 Stanov. Čiže predseda Správnej rady žalovaného a jeho štatutárny orgán nepriamo riadi aj riaditeľa Sekcie dokumentácie, ale to už nestačí na uplatnenie ustanovenia § 42 ods. 2 ZP. Tento stav nemôže zmeniť ani osobné vyhlásenie predsedu Správnej rady žalovaného o vykonávaní práce v priamej riadiacej pôsobnosti štatutára. Žalovaný v konaní nepreukázal ním tvrdenú okolnosť, že článok 5 ods. 2 Stanov žalovaného je neplatný, pretože porušuje ustanovenie § 9 ods. 1 Zákona. Súd konštatuje, že žiadny rozpor medzi Stanovami a Zákomom neexistuje. Zákon sám odkazuje v ustanovení § 9, že podrobnosti o vzniku a činnosti organizačných zložiek žalovaného, o ich postavení a vzťahy medzi nimi upravujú Stanovy žalovaného. Článok 5 ods. 2 Stanov postavenie Sekcie dokumentácie a vzťah podriadenosti upravuje.

Žalobca ako riaditeľ Sekcie dokumentácie podliehal priamej podriadenosti podpredsedovi Správnej rady žalovaného. To, že štatutárny zástupca žalovaného - predseda Správnej rady, zadával žalobcovi pracovné pokyny a vydával iné rozhodnutia ako predseda Správnej rady žalovaného, na ktoré žalovaný počas konania poukazoval, sa týkajú zväčša činnosti žalovaného ako celku, preto je na mieste, ak je v

rozdeľovníku žalovaného uvedená aj Sekcia dokumentácie. Pokiaľ ide o podpisy dovolenkových lístkov, podpredseda Správnej rady nebol zamestnancom žalovaného, nebol trvale na pracovisku prítomný a v jeho neprítomnosti bol oprávnený na podpis dovolenkového lístku žalobcu práve predseda Správnej rady.

Podľa už citovaného ustanovenia § 9 ods. 1 Zák. č. 553/2002 Z. z. podrobnosti o vzniku a činnosti organizačných zložiek, o ich postavení a vzťahy medzi nimi upravujú Stanovy Ústavu. Podľa čl. 4 ods. 2 písm. d/ Stanov žalovaného predseda Správnej rady predkladá Správnej rade na schválenie návrhy na prijímanie a prepúšťanie pracovníkov do a z pracovného pomeru a na menovanie a odvolanie zamestnancov Ústavu do funkcií zriadených týmito Stanovami. Čiže predseda Správnej rady nepredkladá Správnej rade na schválenie samotné menovanie a odvolanie zamestnancov Ústavu do funkcií zriadených Stanovami, ale iba návrhy. Až schválením návrhu na menovanie alebo odvolanie zamestnanca sa z návrhu stáva rozhodnutie.

Žalovaný je právnickou osobou zriadenou zákonom, zákon v ustanovení § 9 ods. 1 odkazuje na Stanovy žalovaného a Stanovy upravujú priebeh menovania a odvolania do a z funkcie spôsobom vyššie uvedeným. Žalovaný sám nemá právomoc vyhlasať dané ustanovenie - splnomocnenie zákona za nezákonné. Štatutárny zástupca žalovaného vo vzťahu k žalobcovi, v zmysle článku 4 bod 2 písm. a/ platných Stanov žalovaného, nemal oprávnenie žalobcu odvolať z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie. Ak by aj takéto oprávnenie mal - Správna rada žalovaného neschválila návrh predsedu žalovaného na odvolanie žalobcu z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie, k jeho odvolaniu z tejto funkcie ani nedošlo.

Súd má však za to, že vo vzťahu k odvolaniu žalobcu z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie bol oprávnený konať podpredseda Správnej rady, v zmysle citovaného článku 5 Stanov žalovaného, ktorý však svoje oprávnenia vo vzťahu k žalobcovi za splnenia podmienok v Stanovách žalovaného definovaných nevyužil.

Rovnaké stanovisko zaujali v tejto veci Správna rada žalovaného dňa 12.2.2014 a Dozorná rada žalovaného dňa 11.2.2014.

Medzi stranami sporu nebolo sporné, že žalobca bol v rozhodnom období členom Výboru žalovaného. Podľa ustanovenia § 13 ods. 4, veľa druhá Zákona, členov výboru môže odvolať Správna rada len z dôvodov uvedených v ustanovení § 12 ods. 3 Zákona. Dôvody na odvolanie člena Výboru Správnu radou sú definované v ustanovení § 12 ods. 3 Zákona, a sú nimi- právoplatné odsúdenie člena výboru za trestný čin alebo, ak po dobu najmenej šiestich mesiacov nevykonáva svoju funkciu.

Žalovaný v konaní nepreukázal splnenie podmienok na odvolanie žalobcu z jeho funkcie vo vzťahu k ustanoveniu § 13 ods. 4 Zákona, ktorý ako člen Výboru žalovaného mohol byť odvolaný len za splnenia podmienok § 12 ods. 3 Zákona.

Keďže žalovaný žalobcu neplatne odvolal z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie, žalovaný ani nebol oprávnený ponúkať žalobcovi pracovné miesto.

Ustanovenie § 42 ods. 2 Zákonníka práce sa na žalobcu nevzťahovalo a žalovaný so žalobcom nemohol skončiť pracovný pomer výpoveďou podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písm. d/ bod 2. Zákonníka práce.

Súd dodáva, že je síce pravdou, že nárok zastávať funkciu nie je nárokovateľný, ale odvolanie z funkcie musí byť vykonané v súlade s platnou právnou úpravou, čo zo strany žalovaného dodržané nebolo - (argumentácia vo vzťahu k obhajobe žalovaného počas konania a vo vzťahu k označenému rozhodnutiu NS SR 5Cdo 223/2007)

13. Súd následne skúmal, či žalovaný so žalobcom skončil pracovný pomer výpoveďou zo dňa 6.5.2014 platne.

14. Podľa Článku 1 Zákonníka práce /ďalej ZP/ platného a účinného v rozhodnom období fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Podľa Článku 2, veta tretia ZP výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Podľa Článku 9 ZP zamestnanci a zamestnávateľa, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľa nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Podľa ustanovenia § 9 ods. 1 ZP v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

Podľa ustanovenia § 10 ods. 1 ZP právne úkony štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

Podľa ustanovenia § 10 ods. 2 ZP ak štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

Podľa ustanovenia § 14 spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

Podľa ustanovenia § 15 ZP prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

Podľa ustanovenia § 17 ods. 2 ZP právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

Podľa ustanovenia § 59 ods. 1, písm. b/ ZP pracovný pomer možno skončiť výpoveďou

Podľa ustanovenia § 61 ods. 1 ZP výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.

Podľa ustanovenia § 61 ods. 2 ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.

Podľa ustanovenia § 62 ods. 4 ZP práce výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 3, je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Podľa ustanovenia § 63 ods. 1, písm. d/, bod 2. ZP zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak prestal spĺňať požiadavky podľa ustanovenia § 42 ods. 2.

Podľa ustanovenia § 42 ods. 2 ZP ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní.,

Podľa ustanovenia § 74 ZP výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

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

15. Súd skúmal, či zo strany žalovaného došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom v zmysle výpovede zo dňa 6.5.2014.

16. Súd predovšetkým skúmal, či žalobca žalobu o určenie neplatnosti výpovede súdu doručil včas.

Súd konštatuje, že žalobca žalobu doručil súdu včas. Žalobcovi písomnosť s označením výpoved' z pracovného pomeru bola doručená dňa 6.5.2014. Následne od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede začala plynúť výpovedná doba dva mesiace, ktorá uplynula dňa 31.7.2014. Žalobca sa mohol domáhať určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou na súde, podľa ustanovenia § 77 ZP, najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Žalobca žalobu doručil súdu už dňa 6.6.2014.

Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa - žalovaného vo vzťahu k zamestnancovi - žalobcovi je jednostranný právny úkon účastníka pracovného pomeru adresovaný druhému účastníkovi tohto pomeru, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru. Zákonník práce pre platnosť tohto právneho úkonu predpisuje formálne a obsahové náležitosti. Výpoveď musí byť písomná a doručená zamestnancovi (citované ustanovenia § 61 ods. 1 ZP) inak je neplatná. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná (citované ustanovenia § 61 ods. 2 ZP). Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Výpoveď musí byť vopred prerokovaná s príslušným odborovým orgánom (viď § 74 ods. 1 Zákonníka práce) inak je neplatná.

Výpoveď doručená žalobcovi bola síce v písomnej forme, no výpoveď je neplatným právnym úkonom z dôvodu, že výpovedný dôvod vo výpovedi nebol naplnený, keďže žalobca, tak súd uviedol v bode 12. odôvodnenia rozsudku bol neplatne odvolaný z funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie žalovaného štatutárnym zástupcom žalovaného.

Súd taktiež dodáva, že skončenie pracovného pomeru so žalobcom nebolo prerokované a schválené Správnou radou žalovaného podľa článku 4, písm. d/ Stanov.

Pred doručením výpovede žalobcovi žalovaný požiadal o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou nezávislú odborovú organizáciu DIALÓG. Odborová organizácia neudelila súhlas so skončením pracovného pomeru so žalobcom, ktorý bol členom odborového orgánu, čo oznámila žalovanému listom zo dňa 23.4.2014.

Výpoveď z pracovného pomeru je neplatná aj s poukazom na ustanovenie § 240 ods. 8 Zákonníka práce, podľa ktorého zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Súd vo vzťahu k obrane žalovaného určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného trvá a súd má za to, že nemohol vyhovieť návrhu žalovaného, aby súd určil, že pracovný pomer žalobcu u žalovaného skončil. Súd má za to, že nenastali podmienky pre rozhodnutie podľa ustanovenia § 240 ods. 10 Zákonníka práce podľa ktorého, ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa ustanovenia § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

Z vykonaného dokazovania mal súd za preukázané, že žalovaný k výkonu funkcie riaditeľa Sekcie dokumentácie žalobcom nikdy nemal výhrady. V pracovných hodnoteniach bol žalobca vždy hodnotený kladne. Na zasadnutí zamestnaneckej rady žalovaného dňa 7.2.2014 predseda Správnej rady žalovaného uviedol ako dôvod výpovede žalobcu, že chce mať okolo seba spolupracovníkov, ku ktorým

má dôveru, a ktorí dôverujú jemu. Uviedol, že prácu žalobcu si váži, nechce so žalobcom skončiť pracovný pomer a žalobca môže pracovať na úseku, na ktorom pracoval pred jeho menovaním do funkcie riaditeľa sekcie a uviedol, že môže byť aj zástupcom riaditeľa. Štatutárny zástupca žalovaného uviedol, že prácu žalobcu si váži a chcel so žalobcom naďalej spolupracovať.

Námietku nemožnosti spravodlivo požadovať od zamestnávateľa, aby zamestnanca ďalej zamestnával, možno uplatniť len vtedy, ak ostatné právne dôvody výpovede sú splnené. Ako súd uviedol vyššie v prejednávanej spore neboli splnené ostatné právne dôvody platnej výpovede.

17. 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 zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce 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 za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

18. Keďže súd určil, že žalovaný so žalobcom pracovný pomer skončil neplatne a z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že žalobca oznámil žalovanému, že skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné a žiadal žalovaného, aby ho naďalej zamestnával, súd žalobcovi priznal mzdivý nárok v uplatnenej sume 53.358,48 € brutto, a to z dôvodu, že žalovaný ako zamestnávateľ bol povinný - ak chcel skončiť so žalobcom pracovný pomer pristúpiť k jeho skončeniu s odbornou starostlivosťou. Žalovaný pri rozviazaní pracovného pomeru nepostupoval v súlade so svojimi internými predpismi a v súlade s kogentnými ustanoveniami Zákonníka práce a so žalobcom pracovný pomer skončil neplatne.

19. Žalovaný v konaní nerozporoval žalobcom matematické ustálenie výšky náhrady mzdy v sume 53.358,48 € brutto. Žalobca pri určení mzdivého nároku vychádzal zo mzdivého listu za rok 2014 doručeného súdu žalovaným.

20. Žalobca si mzdivý nárok uplatnil po uplynutí výpovednej doby, ktorá uplynula dňa 31.7.2014, t.j. odo dňa 1.9.2014. Žalobca žalovanému oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával listom zo dňa 6.5.2014. Žalovaný v konaní žiadal, aby súd mzdivý nárok žalobcovi priznal len za dvanásť mesiacov, resp. nad dvanásť mesiacov priznaný nárok krátil.

21. Súd má za to, že žalobca si svoj mzdivý nárok uplatnil v súlade s ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ktorého výšku vypočítal v súlade s ustanovením § 134 ZP v platnom znení.

22. Súd na základe vykonaného dokazovania žalobe v časti priznania mzdivého nároku titulom neplatného skončenia pracovného pomeru vyhovel a zaviazal žalovaného na náhradu mzdy vo výške 53.358,48 € brutto v prospech žalobcu. Súd žalobcovi priznal náhradu mzdy za celé obdobie tridsiatich šiestich mesiacov. Žalobca v dôsledku neplatne skončeného pracovného pomeru sa usiloval nájsť si adekvátnu prácu zodpovedajúcu jeho vzdelaniu a praxi. Súd neznižil výšku náhrady mzdy uplatnenej žalobcom v konaní, nakoľko na základe vykonaného dokazovania má za to, že žalobca svojím konaním nespôsobil daný stav. Žalovaný ako zamestnávateľ v rozpore s platnými Stanovami a s ustanoveniami Zákonníka práce rozviazal so žalobcom pracovný pomer. Žalobcovi bez jeho zavinenia vznikol nárok na náhradu mzdy, ktorý má povahu satisfakcie za neplatne skončený pracovný pomer a ide o prostriedok voči zneužitiu postavenia zamestnávateľa voči zamestnancovi pri ukončovaní pracovných pomerov, kde zamestnávateľ musí postupovať s odbornou starostlivosťou, čo v prejednávanej veci dodržané nebolo. Súd taktiež uvádza, že z ustanovenia § 79 ods. 2 ZP účinného ku dňu doručenia výpovede dňa 6.5.2014 bola vypustená novelou Zákonníka práce povinnosť súdu v konaní o priznanie náhrady mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru pri svojom rozhodovaní prihliadať na to, či zamestnanec bol v čase, za ktorý by mu prislúchala náhrada mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil.

23. Súd dodáva, že žalovaný interpretuje ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra k ustanoveniu § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce (V 7/1985 - Výber rozhodnutí a stanovísk Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, B 8/84 - Bulletin

Najvyššieho súdu ČR v dobe do 31.12.1992), predpokladajúca všeobecnú pracovnú povinnosť - povinnosť zapojiť sa do práce. Podľa názoru súdu v dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, sa táto judikatúra stala nepoužiteľnou. Právnou normou pre súd ako orgán aplikujúci právo nie je totiž len samotný text právneho predpisu, ale predovšetkým význam tohto textu meniaci sa v priestore a čase. Systémová zmena v roku 1989 mala v právnom poriadku za následok hodnotovú zmenu s predchádzajúcim obdobím. Ústava Slovenskej republiky prijatá s účinnosťou od 1.10.1992 v čl. 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Zmyslom tejto zásady je, že právnú povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, resp. u pôvodného zamestnávateľa na inom pracovnom zaradení, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci dvanásť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody, ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikované takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia, a aby sa zamestnávateľovi vyplatilo konať protiprávne. Pracovnoprávna teória opakovane zdôrazňuje ochrannú funkciu pracovného práva, ochrana slabšej strany je stále základným a najdôležitejším cieľom sledovaným pracovným právom. Vo svojej podstate ide o nosnú niť pracovnoprávneho kódexu a nadväzujúcej právnej úpravy. Článok 2 základných zásad Zákonníka práce zakotvuje pozitívne príkaz výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ktorým je súlad s dobrými mravmi. Negatívnou hranicou výkonu subjektívnych práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov je zákaz zneužívať tieto práva na škodu druhého účastníka.

24. Na základe uvedeného, pri zohľadnení skutkových okolností je priznanie náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru žalobcovi za žalované obdobie rozhodnutím poskytujúcim ochranu zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer. Súd akceptujúc zásadu predvídateľnosti súdnych rozhodnutí pre úplnosť konštatuje, že názor prezentovaný v tomto rozhodnutí vychádza už z ustálenej súdnej praxe (uznesenie NS SR z 14.9.2011, sp. zn. 6 Cdo 157/2010).

25. Žalobca si mzdivý nárok uplatnil spolu s príslušenstvom, a to v rozsahu pripustenej zmeny druhej časti petitu žaloby na pojednávaní konanom dňa 11.3.2019.

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

27. Súd zamietol žalobu žalobcu v časti uplatneného príslušenstva zo žalovanej náhrady mzdy. Žalobca si svoj mzdivý nárok uplatnil v súlade s ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnancovi v zmysle ustanovenia § 79 ods. 1 ZP nárok na náhradu mzdy vznikne odo dňa, kedy zamestnávateľovi oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Súd žalobcovi priznal náhradu mzdy titulom neplatne skončeného pracovného pomeru v sume 53.358,48 € brutto na základe skutkových a právnych vymedzení uvedených v bodoch 17. až 23. odôvodnenia rozsudku. Súd však zamietol časť žaloby, ktorou sa domáhal žalobca priznania ročného úroku z omeškania zo žalovanej sumy. Pri zamietnutí uplatnenej časti nároku súd vychádzal zo znenia ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce platného a účinného ku dňu neplatného skončenia pracovného pomeru so žalobcom (6.5.2014) podľa ktorého, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Zákonník práce neobsahuje žiadne ustanovenie oprávňujúce zamestnanca požadovať od zamestnávateľa ročný úrok z omeškania, pre prípad omeškania sa zamestnávateľa s vyplatením peňažného plnenia titulom náhrady mzdy. Nárok na ročný úrok z omeškania z peňažného plnenia by preto bolo možné priznať len na základe subsidiárnej aplikácie Občianskeho zákonníka. Právo veriteľa požadovať od dlžníka popri peňažnom plnení aj úroky z omeškania totiž vyplýva až z ustanovenia § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka,

ktorý je obsiahnutý v osobitnej časti Občianskeho zákonníka. Základným predpokladom uplatnenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde je podanie žaloby zamestnancom, predmetom ktorej je určenie, že pracovný pomer sa skončil neplatne. Podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá aj naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy v prípade, že mu neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy. Zákonník práce neupravuje osobitne splatnosť náhrady mzdy. Nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemožno priznať skôr, než je s istotou jasné, či skutočne išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru. Uvedený nárok nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím určené, že právny úkon, ktorým mal byť skončený pracovný pomer je neplatný (napr. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1Cdo 180/2009). Pri priznávaní úrokov z omeškania v súvislosti s náhradou mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru musí súd vychádzať z existujúcej právnej úpravy v čase neplatného skončenia pracovného pomeru. Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania a preto je potrebné skúmať, či je možné použiť úpravu zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len "Občiansky zákonník"). Zákonník práce, tak ako súd už uviedol vyššie, totiž zakotvuje vo svojom ust. § 1 ods. 4 subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu iba k prvej časti Zákonníka práce. Ustanovenia upravujúce pracovný pomer - založenie pracovného pomeru, vznik pracovného pomeru, trvanie a skončenie pracovného pomeru sú upravené v druhej časti Zákonníka práce a v štvrtej časti Zákonník práce obsahuje ustanovenia upravujúce mzdové nároky. Na základe takto zakotvanej subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka je teda zrejmé, že vzťahujú sa len všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka iba k prvej časti Zákonníka práce a nie k ďalším častiam Zákonníka práce - na pracovnoprávne vzťahy a mzdové nároky. Ustanovenia Občianskeho zákonníka upravujúce úroky z omeškania sú upravené v jeho ôsmej časti. Podľa citovanej právnej úpravy neprichádza do úvahy priznanie úrokov z omeškania pre náhradu mzdy vyplývajúcu z neplatného skončenia pracovného pomeru. Žalobca sa pri uplatnení nároku odvolal na niektoré rozhodnutia súdov, ktorými boli priznané mzdové nároky titulom neplatne skončených pracovných pomerov aj spolu s úrokmi z omeškania. V tejto súvislosti súd poukazuje na predchádzajúcu právnu úpravu - Zákonník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Zb.), ktorý priamo v ust. 256 upravoval inštitút úrokov z omeškania. Podľa právnej úpravy vyplývajúcej zo Zákonníka práce z roku 1965 bolo možné priznať aj úroky z omeškania spolu s nárokom na náhradu mzdy pri určení, že pracovný pomer bol so zamestnancom neplatne skončený. Zákonník práce v znení v čase neplatného skončenia pracovného pomeru so žalobcom odkazoval, tak ako súd uviedol vyššie, len na subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka - jeho všeobecnej časti vo vzťahu k prvej časti Zákonníka práce. Súd uvádza, že Zákonník práce aj v aktuálnom znení v ustanovení § 1 ods. 4 zakotvuje, že ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Súd teda jednoznačne zastáva názor, že pre priznanie úroku z omeškania z priznanej náhrady mzdy žalobcovi súdom titulom neplatne skončeného pracovného pomeru neexistuje právna úprava, na základe ktorej by mohol súd takýto nárok priznať.

28. Súd dodáva, že náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru možno charakterizovať ako satisfakčné plnenie, ktoré v sebe ani nemôže subsumovať nárok na jej priznanie spolu s ročným úrokom z omeškania. Pre priznanie/nepriznanie ročných úrokov z omeškania súd poukazuje na uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. II. ÚS 494/2013. Toto uznesenie vychádza už z právneho stavu podľa Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z.. Ústavný súd SR sa vo svojom rozhodnutí zaoberal aj otázkou ročného úroku z omeškania zo mzdového nároku titulom náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru. Ústavný súd SR posudzoval sťažnosť, ktorá vychádzala zo súdneho sporu týkajúceho sa neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou a priznania náhrady mzdy zamestnancovi. Ústavný súd SR konštatoval, že všeobecné súdy, ktoré posúdili okolnosti pre určenie výšky náhrady mzdy a nepriznali úroky z omeškania z priznaného mzdového nároku, svojím postupom neporušili základné práva zamestnanca na súdnu a inú právnu ochranu a práva na spravodlivý proces. Zároveň Ústavný súd SR nepovažoval rozhodnutie súdu nižšej inštancie v danom konaní za ústavne nekonformné a sťažnosť zamestnanca odmietol. Príslušný okresný súd nepriznal úroky z omeškania z priznaného mzdového plnenia z dôvodu, že nárok na uplatnenie úrokov z omeškania nemá oporu v zákone. Následne aj krajský súd nepriznal úrok z omeškania z priznanej náhrady mzdy, pretože mal za to, že priznaná výška náhrady mzdy je dostatočne vysoká, a je tak v súlade so satisfakčnou funkciou (pre zamestnanca, ktorého pracovný pomer bol skončený neplatne), so sankčnou funkciou (vo vzťahu k zamestnávateľovi, ktorý nepostupoval pri skončení pracovného pomeru v súlade so zákonnou úpravou) a sociálnou funkciou, ktorú má plniť náhrada mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru.

Zjednodušene by sa dalo uviesť, že Zákonník práce priznanie úrokov z omeškania neumožňuje a ustanovenie Zákonníka práce o zakotvení subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka v čase neplatného skončenia pracovného pomeru a aktuálne len subsidiárnej pôsobnosti všeobecnej časti Občianskeho zákonníka nemožno vykladať extenzívne, t.j. občianskoprávna úprava úrokov z omeškania by sa nemala vzťahovať na pracovnoprávne vzťahy (čo potvrdil, napr. aj Krajský súd Bratislava v rozhodnutí sp. zn. 5Co/133/2013 zo dňa 21.10.2014).

29. Podľa ustanovenia § 218 ods. 1 CSP obsah rozhodnutia vo veci samej vysloví súd vo výroku rozsudku. Vo výroku súd rozhodne tiež o nároku na náhradu trov konania, ak sa o ňom nerozhoduje samostatne.

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

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

Podľa ustanovenia § 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.

30. Súd priznal žalobcovi vo vzťahu k žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnej výške z dôvodu, že žalobca v konaní mal plný úspech. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde Bratislava I, písomne v dvoch vyhotoveniach. 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) /§ 363 CSP/. Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania /§ 364 CSP/.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

- a) neboli splnené procesné podmienky,
- b) súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces,
- c) rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd,
- d) konanie má inú vadu, ktorá mohla mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci,
- e) súd prvej inštancie nevykonal navrhnuté dôkazy, potrebné na zistenie rozhodujúcich skutočností,
- f) súd prvej inštancie dospel na základe vykonaných dôkazov k nesprávnym skutkovým zisteniam,
- g) zistený skutkový stav neobstojí, pretože sú prípustné ďalšie prostriedky procesnej obrany alebo ďalšie prostriedky procesného útoku, ktoré neboli uplatnené, alebo
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci /§ 365 ods. 1 CSP/.

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 /§ 365 ods. 2 CSP/.

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

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

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

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, môže oprávnený podať návrh na vykonanie exekúcie.