

Súd: Okresný súd Zvolen
Spisová značka: 14Cpr/7/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6718205023
Dátum vydania rozhodnutia: 16. 04. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: Mgr. Ľudmila Ostrolucká
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2019:6718205023.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudkyňou Mgr. Ľudmilou Ostroluckou, v právnej veci žalobcu FLOREN, a. s., IČO: 36 042 587, so sídlom J. Horvátha 910/50, 967 01 Kremnica, právne zastúpeného advokátom JUDr. Ivanom Benčíkom, so sídlom Hlavná 63, 900 86 Štefanová, proti žalovanej Ľ. D., A.. XX.XX.XXXX, S. W. H. XXX, XXX XX X. S., právne zastúpenej advokátkou Mgr. et Mgr. Líviou Šouc Kostovou, so sídlom Pod Donátom 5, 965 01 Žiar nad Hronom, o zaplatenie 235,65 Eur s príslušenstvom, takto

rozhodol:

I. Súd konanie v časti o zaplatenie sumy 1,08 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1,08 Eur od 01.10.2017 do zaplatenia a v časti o zaplatenie sumy 178,72 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 178,72 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia **z a s t a v u j e**.

II. Súd žalobu v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 55,85 Eur od 08.10.2016 do zaplatenia **z a m i e t a**.

III. Žalobca **j e p o v i n n ý** zaplatiť žalovanej náhradu trov konania v rozsahu 100 % do 3 dní od právoplatnosti uznesenia súdu o určení výšky náhrady trov konania.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa žalobou, ktorá bola doručená súdu elektronicky dňa 10.09.2018, domáhal voči žalovanej zaplatenia sumy 235,65 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % z tejto sumy od 01.10.2017 až do zaplatenia, a náhrady trov konania. Žalobu odôvodnil tým, že je spoločnosťou podnikajúcou v oblasti poskytovania služieb v hotelierstve, stravovania a iných činností tak, ako to ostatne vyplýva aj z výpisu z obchodného registra spoločnosti. Je prevádzkovateľom hotela Golfer v Kremnici. Žalovaná bola u neho zamestnaná ako chyžná v tomto hoteli. V auguste „2017“ si žalovaná odmietla plniť pracovné povinnosti v zmysle pracovnej zmluvy a nenastúpila do práce podľa rozpisu zmien stanovených zamestnávateľom. V mesiaci júl „2017“ mu doručila výpoveď z pracovného pomeru. Keďže výpoveď bola doručená v júli, výpovedná doba žalovanej začala plynúť „01.08.2017“ a mala uplynúť dňa „31.08.2017“. Napriek jeho výzve, žalovaná nenastúpila do práce a počas plynutia výpovednej doby si neplnila pracovné povinnosti. Preto bol nútený vykazovať žalovanej neospravedlненé absencie za čas, kedy nepreukázala dôvod svojej neprítomnosti v práci. Medzi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu v pracovnej zmluve boli dohodnuté, že pokiaľ zamestnanec nezotrvá v práci počas plynutia výpovednej doby, vznikne zamestnávateľovi nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca za jeden mesiac. Z uvedených dôvodov si uplatnil tento nárok voči žalovanej a vyzval ju na zaplatenie sumy 325,65 Eur titulom nároku na náhradu mzdy za nezotrvanie v práci počas plynutia výpovednej doby. Listom pred podaním žaloby bola žalovaná vyzvaná na dobrovoľné uhradenie dlžnej sumy. Na túto výzvu žalovaná reagovala prostredníctvom svojej právnej zástupkyne. Napriek viacnásobným urgenciám a výzvam do dnešného dňa si svoju povinnosť žalovaná zaplatiť vzniknutý dlh nesplnila. Preto podal voči

nej žalobu na súd. Právne zdôvodnil žalobca nárok ustanovením § 62 ods. 8 Zákonníka práce. Zo žalovanej istiny žiadal priznať i úroky z omeškania podľa špecifikácie v žalobe.

2. O žalobe žalobcu rozhodol súd platobným rozkazom sp.zn. 14Cpr/7/2018-29 zo dňa 23.10.2018, ktorým žalobe žalobcu vyhovel. Proti tomuto platobnému rozkazu žalovaná podala včas odpor s vecným odôvodnením. Preto súd tento platobný rozkaz v celom rozsahu zrušil uznesením sp.zn. 14Cpr/7/2018-55 zo dňa 14.01.2019 podľa § 267 ods. 3 prvá veta Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), podľa ktorého, ak čo len jeden zo žalovaných podá včas odpor s vecným odôvodnením, súd zruší platobný rozkaz v celom rozsahu a nariadi pojednávanie. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 28.01.2019.

3. Žalovaná v odpore zo dňa 10.12.2018, ktorý bol doručený súdu elektronicky dňa 10.12.2018 bez autorizácie podľa osobitného predpisu, dodatočne doručeného v elektronickej podobe autorizovaného podľa osobitného predpisu dňa 10.12.2018 uviedla, že žaloba žalobcu je nedôvodná. Žaloba obsahuje zavádzajúci, účelový a nepravdivý opis skutkového stavu, neobsahuje dôkazné prostriedky na základe ktorých by žalobca aspoň verifikoval svoje tvrdenia. Tiež nesie znaky vadnosti a zároveň vykazuje znaky zmätočnosti a rozpornosti. K skutkovým tvrdeniam v žalobe uviedla, že je síce pravdou, že bola zamestnankyňou žalobcu a že mu doručila výpoveď z pracovného pomeru, avšak doručila mu ju o rok skôr, ako to tvrdí žalobca, teda v mesiaci júl 2016, pričom výpovedná doba jej začala plynúť rovnako o rok skôr, ako to tvrdí žalobca, teda dňa 01.08.2016 a mala jej uplynúť dňa 31.08.2016. Ďalej k skutkovým okolnostiam prípadu uviedla, že žalobca zamĺčal v žalobe, že konkrétne dňa 23.07.2016 žalobcu riadne a dostatočne včas požiadala o poskytnutie dovolenky na obdobie od 04.08.2016 do 12.08.2016, pričom žalobca s navrhnutým rozsahom čerpania jej dovolenky vyjadril súhlas. Žalobca vedel aj to, že počas dovolenky sa bude zdržiavať v zahraničí, konkrétne v Chorvátsku. Napokon táto skutočnosť je zaznamenaná aj v dovolenkovom lístku, ktorý žalobca napokon sám pripojil k žalobe. Po návrate zo zahraničnej dovolenky chcela opätovne nastúpiť do práce dňa 12.08.2016 na poobednú zmenu, tak ako mala so žalobcom dohodnuté pred nástupom na dovolenku. Tento jej úmysel jej zmarilo nečakané ochorenie (prechladnutie priedušiek a s tým súvisiaca dočasná strata hlasu v dôsledku ktorého sa stala dočasne práceneschopnou), avšak o tejto skutočnosti v dostatočnom časovom predstihu pred začiatkom poobednej zmeny žalobcu informovala, a to prostredníctvom SMS správy zaslanej N. W., ktorá je predsedom predstavenstva žalobcu na jej telefónne číslo XXXX XXX XXX, spolu s doplňujúcou informáciou, že lekárske potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti doručí dňa 15.08.2016, čo aj urobila. Vzhľadom na uvedené bolo preto pre ňu zarážajúce konanie žalobcu, ktorý jej počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti zaslal poštou oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mala údajne dopustiť tým spôsobom, že odo dňa 10.08.2016 do 14.08.2016 mala mať vykázané neospravedlnené zameškanie pracovných zmien. S týmto nesúhlasila, a ani dnes nesúhlasí. Ďalej poukázala na nezrozumiteľnosť žalobného návrhu v časti uplatnenia nároku žalobcu na úroky z omeškania. Žalobca si uplatnil nárok na zaplatenie úrokov z omeškania od 01.10.2017 do zaplatenia, pričom zo žaloby žiadnym spôsobom nevyplýva na základe akého právneho dôvodu si nárok na úrok z omeškania uplatňuje práve od tohto dňa. Ďalej žalobca v žalobe neverifikoval žiadnu naliehavú, či nepredvídanú okolnosť, ktorá by bola relevantným dôvodom na to, aby mohol využiť svoje zákonné práva odvolať ju zo zahraničnej dovolenky pred dohodnutým dňom skončenia dovolenky, čo bol deň 12.08.2016. Práve naopak, listinné dôkazy, ktoré tvoria prílohu žalobného návrhu v spojitosti s ňou predloženými listinnými dôkazmi podporujú jej tvrdenia, že žalobca výslovne písomne súhlasil s rozsahom čerpania jej dovolenky v termíne od 04.08.2016 do 12.08.2016, ďalej výslovne písomne súhlasil s tým, že po skončení dovolenky znovu nastúpi do práce dňa 12.08.2016 a to na poobednú zmenu, ďalej, že žalobca bol pri dojednaní výmeru jej dovolenky (od 04.08.2016 do 12.08.2016) oboznámený, že počas dovolenky sa bude nachádzať v Chorvátsku, a teda musel počítať s tým, že (prípadné) odvolanie jej osoby z tak vzdialenej dovolenkovej destinácie bude spojené s problémami rôzneho druhu, ďalej, že žalobca žiadnym relevantným spôsobom nepreukázal, že by ju zo zahraničnej dovolenky odvolal späť do práce a nariadil jej povinnosť pracovať, keď ďalej z listinných dôkazov, ktoré tvoria prílohu žalobného návrhu ako aj z dôkazov, ktoré predložila ona celkom zreteľne vyplýva, že bez náležitého ospravedlnenia nevymeškala žiadnu pracovnú zmenu a z tohto dôvodu jej pracovný pomer u žalobcu, ku ktorému skončeniu došlo okamžitým skončením pracovného pomeru, bol skončený v rozpore s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. Žalobca neuniesol dôkazné bremeno ohľadom svojich tvrdení a preto súd nemôže vziať jeho tvrdenia za základ svojho rozhodnutia, keď v tomto smere poukázala na rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica zo dňa 31.07.2018, sp.zn. 41Cob/48/2018. Ďalej poukázala na článok 2 veta tretia Základných zásad Zákonníka práce, podľa

ktorého 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. Súčasne poukázala aj na rozsudok Krajského súdu Bratislava zo dňa 18.11.2015, sp.zn. 3CoPr/14/2014 podľa ktorého „je treba uviesť, že Zákonník práce ani iný predpis nedefinuje pojem dobré mravy. Teória a súdna prax však zhodne považujú dobré mravy za všeobecne uznávané pravidlá morálny majúce objektívnu povahu, ktoré predstavujú fundamentálny hodnotový poriadok spoločnosti a zákonodarca ich považuje za tak významné, že ich pomocou odkazu v právnej norme včleňuje do oblasti pracovného práva. Súlad s dobrými mravmi je interpretovaný ako stav, v ktorom platí, že negatívnou hranicou pre uplatnenie vlastných subjektívnych práv a výkon povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov je zákaz zneužívať tieto práva v neprospech (škodu) druhého účastníka pracovnoprávných vzťahov alebo zamestnancov“. Súčasne vzniesla námietku premlčania voči uplatnenému nároku. Žalobu žiadala z týchto dôvodov zamietnuť a priznať nárok na náhradu trov konania.

4. Žalobca v elektronickom podaní, ktoré bolo doručené súdu dňa 11.02.2019 reagoval na odpor žalovanej. Týmto podaním súčasne opravil chybu v písaní, ku ktorej došlo v žalobe v označení roku pričom všade kde v žalobe je uvedený rok 2017, má byť správne uvedený rok 2016. Dátum, od ktorého má byť žalovaná zaviazaná aj na úhradu úroku z omeškania opravil na 08.10.2016. Tento dátum vyplýva zo skutočnosti, že žalovanej bola daná dodatočná lehota na splnenie povinnosti, pričom táto lehota bola stanovená na základe písomnej výzvy zo dňa 22.09.2016. V tejto výzve bola poskytnutá žalovanej dodatočná lehota na plnenie do 07.10.2016. Preto týmto podaním žiadal zaplatiť úroky z omeškania od 08.10.2016. Súčasne ním vzal späť žalobu v časti o zaplatenie 1,08 Eur z dôvodu, že zamestnanecká strava bola žalovanou uhradená. Ďalej vo vyjadrení poukázal na to, že tvrdenia žalovanej v odpore sa nezakladajú na pravde. Poprel tvrdenia žalovanej o tom, že mala súhlas s čerpaním dovolenky. Nie je pravda, že ako zamestnávateľ schválil žalovanej čerpanie dovolenky žalovanou v celkovom počte 10 dní. Neexistuje dohoda o rozsahu dovolenky medzi ním a žalovanou v takomto rozsahu, keď poukázal na dovolenkový lístok žalovanej, ktorý pripojil k žalobe. Žalovaná síce požiadala o čerpanie dovolenky v rozsahu 10 dní, ale tejto žiadosti nevyhovela, pričom o tejto skutočnosti žalovaná vedela. Pokiaľ žalovaná v odpore poukazuje na dobré mravy, on má za to, že práve žalovaná sa správala spôsobom nielen odporujúcim dobrým mravom, ale spôsobom porušujúcim príslušné ustanovenia Zákonníka práce. Ďalej uviedol, že medzi ním a žalovanou nedošlo k situácii, že by ju odvolal alebo mienil odvolať z dovolenky. Tieto tvrdenia žalovanej v odpore preto považuje za irelevantné. Jednoznačne schválil žalovanej dovolenku len v rozsahu 5 dní a nie 10 dní. Bola to práve žalovaná, ktorá túto skutočnosť odmietla rešpektovať a ignorovala jeho rozhodnutie o určení počtu dní dovolenky a rozsahu jej čerpania. Svedčí o tom dovolenkový lístok žalovanej. Navyše žalovanú zaradil podľa rozpisu zmien na výkon práce, t.j. na pracovnú zmenu dňa 10.08.2016. Nijakým spôsobom ju neodvolával z dovolenky. Žalovaná sa dopustila konania, pre ktoré jej bola udelená neospravedlnená absencia v dňoch 10.08. až 14.08.2016 s výnimkou dňa 12.08.2016, kedy bola podľa potvrdenia lekára v domácej liečbe. Tiež nie je pravda, že by pracovný pomer žalovanej skončil v rozpore so zákonom, keďže sa tak stalo na základe úkonu žalovanej, ktorá v mesiaci júl 2016 mu doručila výpoveď z pracovného pomeru. Pracovný pomer žalovanej skončil teda dňa 31.08.2016 na základe tohto úkonu žalovanej, na základe jej výpovede, a to uplynutím výpovednej doby. To, že zaslal žalovanej okamžité skončenie pracovného pomeru je pravda, žalovaná ho však prevzala až dňa 02.09.2016, teda v čase, kedy už pracovný pomer žalovanej skončil, a to uplynutím výpovednej doby. Preto nemohol skončiť na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Vznesenú námietku premlčania považuje za bezdôvodnú, nakoľko podľa neho premlčacia doba je trojročná.

5. Žalovaná reagovala na toto vyjadrenie žalobcu vyjadrením zo dňa 07.03.2019, ktoré bolo doručené súdu elektronicky dňa 07.03.2019. V tomto vyjadrení zotrvala na skutočnostiach uvedených v odpore proti platobnému rozkazu. Ďalej tu uviedla, že jedným z dôkazov, na ktoré sa žalobca v konaní odvoláva, je jej mzdový list za mesiac august 2016, teda za obdobie, za ktoré sa žalobca domáha priznania náhrady mzdy. K tomuto uviedla, že vychádzajúc z porovnania údajov uvedených v predmetnom mzdovom liste s rozpisom jej služieb, ktorý tiež tvorí prílohu žalobného návrhu zistila určité nezrovnalosti vo svojom mzdovom liste za mesiac august 2016. Vzhľadom k tomu si nechala údaje uvedené v predmetnom mzdovom liste posúdiť kvalifikovanej účtovníčke, ktorá jej vypracovala podklady (prepočty), ku ktorým sa detailnejšie vyjadří do času pojednávania, resp. na nariadenom pojednávaní. Ďalej tu uviedla, že trvá na námietke premlčania, nakoľko žalobca sa domáha priznania náhrady škody za mesiac august 2016, pričom žalobu na súde podal až dňa 11.09.2018, teda po uplynutí dvojročnej subjektívnej premlčacej

doby v zmysle § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Žalobca sa o údajne spôsobenej škode a o tom, kto ju údajne spôsobil dozvedel v mesiaci august 2016, teda mal svoj nárok na náhradu škody uplatniť na súde v dvojročnej subjektívnej premlčacej dobe, a pokiaľ tak neurobil, je jeho nárok na náhradu škodu v celom rozsahu premlčaný.

6. Právna zástupkyňa žalobcu na pojednávaní uviedla, že žalovaná mylne vykladá jeho nárok ako nárok na náhradu škody. V danom prípade ide o osobitný peňažný nárok vyplývajúci z § 62 ods. 8 Zákonníka práce, na ktorý sa nevzťahuje dvojročná subjektívna premlčacia doba, ktorá je upravená pri nároku na náhradu škody. Tu platí všeobecná trojročná premlčacia doba, nárok preto nie je premlčaný. Keďže nárok vznikol za august 2016, pričom výplatný termín bol vždy do 15.-teho dňa nasledujúceho mesiaca a žaloba bola podaná na súde dňa 10.09.2018, nárok nie je premlčaný. Pokiaľ ide o vyčíslenie nároku na čiastku 234,57 Eur, ide o priemerný zárobok žalovanej zistený z rozhodného obdobia, teda z obdobia 3 mesiacov pred mesiacom, v ktorom nárok vznikol. Pokiaľ žalovaná predložila výpočty spracované „nejakou účtovníčkou“, z tohto vyplýva hrubá mzda žalovanej 236,58 Eur, čistá mzda 204,90 Eur, k výplate 282,64 Eur, teda žalovaná vyčísliła nárok ešte vyššie než samotný žalobca, čo je nelogické. Pokiaľ ide o právo určiť čerpanie dovolenky zamestnávateľom, poukázala na ustanovenie § 111 Zákonníka práce. V danom prípade išlo o leto 2016, sezónu, čerpanie dovolenky žalobca zamestnancom v tomto období určoval s prihliadnutím na tento stav a s prihliadnutím na potreby zabezpečenia všetkých funkcií prevádzky vzhľadom na plnú sezónu.

7. Právny zástupca žalovanej na pojednávaní uviedol, že podmienkou priznania nároku podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce je jeho písomné dojednanie, v danom prípade v pracovnej zmluve. Žalovaná nerozporuje, že takéto dojednanie obsahuje pracovná zmluva v článku VI. v bode 5, avšak toto dojednanie postráda prvok určitosti. Toto dojednanie je neurčité a nemôže tak vyvolať žiadne právne dôsledky. Je určité preto, lebo neobsahuje konkrétnu výšku tohto peňažného nároku. V danom prípade dojednanie v pracovnej zmluve preberá len formuláciu zákonného ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce, preto nejde o dojednanie v pracovnej zmluve konkrétnej výšky tohto nároku, pretože ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka práce vypovedá len o maximálnej výške tejto náhrady. V tomto smere poukázal na rozsudok Krajského súdu Žilina zo dňa 28.02.2018 sp.zn. 10CoPr/9/2017. Navyše žalobca doposiaľ nepreukázal ani základnú skutočnosť, že žalovaná nezotrvala počas výpovednej doby v práci, keď žalovaná tvrdí, že zotrvala. Je nepochybné, že výpoveď žalovaná dala dňa 01.07.2016, ďalej že výpovedná lehota začala plynúť dňa 01.08.2016 a uplynula dňa 31.08.2016. Žalobca by mal nárok, keby počas tejto výpovednej doby žalovaná nezotrvala v práci. Z potvrdenia sociálnej poisťovne, ktoré žalovaná doložila do súdneho spisu vyplýva, že táto bola v pracovnom pomere u žalobcu do 31.08.2016. Ak by súd napriek jeho argumentácii mal za to, že žalobcovi vznikol akýkoľvek nárok na túto peňažnú náhradu, mal za to, že žalobca si nemôže uplatňovať tento nárok vo výške priemerného mesačného zárobku, keďže z komentára Zákonníka práce k § 62 ods. 8 vyplýva, že ak si zamestnanec plnil časť záväzku, nemôže vzniknúť nárok na celú takúto sumu peňažného nároku. Ďalej žalovaná spochybňuje vierohodnosť jej dovolenkového lístka, ktorý žalobca pripojil k žalobe, kde v dátume „29.07.2016“, pokiaľ ide o číslicu 2 v tomto dátume vyskytujúcu sa dvakrát, je uvedený odlišný typ písma. Je nemysliteľné, aby jedna a tá istá osoba takýto dátum napísala s rozdielnym písmom číslice 2. Žalovaná má tak dôvodné podozrenie, že dovolenkový lístok bol upravovaný. Z dovolenkového lístka navyše nevyplýva, kedy mala žalovaná nastúpiť do zamestnania po dovolenke. Ďalej žalovaná namieta aj rozpis zmien, ktorý žalobca pripojil k žalobe a z ktorého by malo vyplývať, že žalovaná mala byť zaradená na výkon práce dňa 10.08.2016, keďže mala schválenú dovolenku do dňa 12.08.2016, kedy v poobedňajších hodinách mala nastúpiť na zmenu.

8. Procesnú úpravu úrokov z omeškania žalobcu vo vyjadrení, ktoré bolo doručené súdu dňa 11.02.2019 súd vyhodnotil ako rozšírenie žaloby v časti žalovaného príslušenstva, ktoré bolo uplatnené žalobou v podobe úrokov z omeškania.

9. Podľa § 140 ods. 1 CSP, zmena žaloby je návrh, ktorým sa rozširuje uplatnené právo alebo sa uplatňuje iné právo. Žalobca žalobou uplatnil nárok na zaplatenie úrokov z omeškania vo výške 5,00 % ročne odo dňa 01.10.2017 až do zaplatenia, týmto vyjadrením žiadal priznať úroky z omeškania vo výške 5,00 % ročne odo dňa 08.10.2016 až do zaplatenia, čo súd vyhodnotil ako rozšírenie žaloby v časti žalovaného príslušenstva, keď toto rozšírenie žaloby pripustil na pojednávaní. Uznesenie vydal podľa § 142 CSP s tým, že mal zato, že výsledky doterajšieho konania môžu byť podkladom pre konanie o rozšírenej žalobe v časti žalovaného príslušenstva podľa § 143 ods. 1 CSP. Po pripustení rozšírenia

žaloby súdom, žalobca tak uplatňoval voči žalovanej nárok na zaplatenie úrokov z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 234,57 Eur od 08.10.2016 až do zaplatenia, keďže súčasne týmto vyjadrením vzal späť žalobu v časti o zaplatenie istiny 1,08 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5,00 % ročne z tejto sumy od 01.10.2017 až do zaplatenia.

10. Po argumentácii žalovanej na pojednávaní, žalobca vzal späť žalobu i v ďalšej časti o zaplatenie sumy 178,72 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z tejto sumy od 08.10.2016 do zaplatenia, trval na žalobe v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z tejto sumy od 08.10.2016 až do zaplatenia.

11. Žalovaná s čiastočným späťvzatím žaloby, ktoré predniesol žalobca na pojednávaní súhlasila.

12. Podľa § 144 CSP, žalobca môže vziať žalobu späť.

13. Podľa § 145 ods. 2 CSP, ak je žaloba vzatá späť sčasti, súd konanie v tejto časti zastaví. O čiastočnom späťvzati žaloby rozhodne súd v rozhodnutí vo veci samej.

14. Podľa § 146 ods. 2 CSP, súd konanie nezastaví, ak žalovaný so späťvzatím žaloby z vážnych dôvodov nesúhlasí. Na nesúhlas žalovaného so späťvzatím žaloby sa neprihliada, ak dôjde k späťvzatiu žaloby skôr, než sa začalo predbežné prejednanie sporu podľa § 168 alebo pojednávanie.

15. Nakoľko žalobca vzal pred otvorením prvého pojednávania späť žalobu v časti o zaplatenie sumy 1,08 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z tejto sumy od 01.10.2017 do zaplatenia a po otvorení pojednávania v časti o zaplatenie sumy 178,72 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z tejto sumy od 08.10.2016 do zaplatenia, súd konanie v tejto časti zastavil podľa § 145 ods. 2 v spojení s § 146 ods. 1 CSP s tým, že k čiastočnému späťvzatiu žaloby, ku ktorému došlo po otvorení prvého pojednávania, žalovaná udelila súhlas, k čiastočnému späťvzatiu žaloby ku ktorému došlo pred otvorením pojednávania sa súhlas žalovanej nevyžadoval.

16. Predmetom sporu potom zostal nárok žalobcu na zaplatenie voči žalovanej sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z tejto sumy od 08.10.2016 do zaplatenia.

17. Súd vo veci vykonal dokazovanie výsluchom strán sporu, listinnými dôkazmi, keď zistil tento skutkový a právny stav:

18. Dňa 15.01.2016 bola medzi žalobcom a žalovanou uzatvorená pracovná zmluva. Na základe tejto pracovnej zmluvy sa žalovaná stala zamestnancom žalobcu s tým, že pracovný pomer jej vznikol dňom 16.01.2016. Žalovaná podľa pracovnej zmluvy mala vykonávať prácu manažéra recepcie. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu neurčitú. Z článku VI. bodu 5 pracovnej zmluvy vyplýva dojednanie „V prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. Peňažná náhrada je splatná v prvý deň neospravedlnenej absencie zamestnanca počas plynutia výpovednej doby. Účastníci tejto zmluvy za týmto účelom uzatvárajú dohodu o zrážke zo mzdy v zmysle ustanovenia 131 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnanec súhlasí, že zamestnávateľ je oprávnený vykonať zrážku z jeho mzdy titulom vyššie uvedenej peňažnej náhrady“.

19. Listom zo dňa 01.07.2016 žalovaná žalobcovi dala výpoveď z pracovného pomeru založeného touto pracovnou zmluvou zo dňa 16.01.2016 v zmysle § 67 Zákonníka práce bez uvedenia dôvodu. Vo výpovedi uviedla, že pracovný pomer sa jej skončí uplynutím mesačnej výpovednej doby ku dňu 31.08.2016.

20. Listom zo dňa 25.08.2016 žalobca žalovanej dal okamžité skončenie pracovného pomeru. Konštatoval tu, že žalovaná sa dopustila mimoriadne závažného porušenia pracovných povinností v dôsledku čoho došlo k priamemu ohrozeniu zabezpečovania služieb recepcie a služieb pre hotelových hostí v hoteli Golfer v Kremnici. Zamestnávateľ v tomto okamžitom skončení pracovného pomeru skutkovo dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru popísal tak, že v dňoch 04.08. až 08.08.2016 žalovaná čerpala zamestnávateľom schválenú dovolenku. Do práce mala nastúpiť dňa

10.08.2016 podľa rozpisu a plánu pracovných zmien. Žalovaná sa však bez riadneho ospravedlnenia do práce v daný deň nedostavila, pričom neuviedla žiadny dôvod neprítomnosti na pracovisku resp. inú relevantnú prekážku, ktorá by jej bránila vo výkone práce. Zamestnávateľ preto vykazoval neospravedlnené zameškanie pracovných zmien (neospravedlnené absencie) u žalovanej, a to v dňoch od 10.08. do 14.08.2016. Súčasne ďalej tu je konštatované, že tým žalovaná porušila závažne pracovnú disciplínu. Preto bol nútený so žalovanou okamžite skončiť pracovný pomer. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalovanej podľa dátumu na poštovej doručenke doručené dňa „09.02.2016“.

21. Podľa dovolenkového lístka žalovanej, ktorý žalobca pripojil k žalobe (č.l. 12 spisu) žalovaná požiadala o dovolenku na zotavenie na obdobie od 03.08.2016 do 12.08.2016 vrátane t.j. na 10 dní. Miesto pobytu na dovolenke je v dovolenkovom lístku uvedené: Chorvátsko. Dovolenkový lístok je podpísaný žalovanou s dátumom dňa 23.07.2016. Tento obsahuje aj dátum schválenia dovolenky zamestnávateľom 29.07.2016 v rozsahu 5 dní. Skutočný nástup dovolenky je uvedený 04.08.2016 s tým, že z dovolenky sa skutočne čerpalo 5 dní. Nástup do zamestnania po dovolenke na dovolenkovom lístku nie je vypísaný. Dovolenkový lístok obsahuje podpis za zamestnávateľa.

22. Zamestnávateľ, teda žalobca so žalovanou spísal i Záznam o absencii zo dňa 15.08.2016. V tomto zázname o absencii je uvedené, že žalovaná sa dňa 10.08.2016 až 14.08.2016 po opätovných písomných a ústnych výzvach nedostavila na pracovisku na výkon pridelenej práce, čím sa dopustila neospravedlnených absencií počas tohto obdobia. Zamestnávateľ hodnotil toto konanie žalovanej ako závažné porušenie pracovnej disciplíny nakoľko ohrozilo prevádzku celého hotela. Ďalej je tu uvedené, že zamestnanec nepredložil žiaden doklad o trvaní prekážky v práci, ktorá by mu bránila vo výkone práce v tomto období. Záznam obsahuje podpisy zamestnávateľa i zamestnanca.

23. Výzvou zo dňa 22.09.2016 žalobca vyzval žalovanú na úhradu čiastky 234,57 Eur z titulu peňažnej náhrady za nezotrvanie v práci počas výpovednej doby a čiastky 1,08 Eur z titulu dlhu na zamestnaneckej strave. Tieto sumy žiadal uhradiť do 07.10.2016.

24. Ďalej žalobca k žalobe predložil lekárske potvrdenie MUDr. Karola Kaňu, všeobecného lekára, Hliník nad Hronom (č.l. 15 spisu) z ktorého vyplýva, že u žalovanej bola dňa 12.08.2016 na celý deň nariadená domáca liečba a že žalovaná bola tohto dňa ošetrovaná v danej ambulancii.

25. K žalobe ďalej žalobca pripojil aj rozpis pracovných zmien za obdobie od 01.08.2016 do 14.08.2016 (č.l. 16-17 spisu), z ktorého vyplýva, že žalovaná mala pracovnú zmenu dňa 03.08.2016, od 04.08. do 08.08.2016 mala mať dovolenku, dňa 09.08.2016 mala mať voľno, od 10.08.2016 do 14.08.2016 mala mať pracovnú zmenu.

26. Podľa potvrdenia Sociálnej poisťovne, pobočka Žiar nad Hronom zo dňa 29.11.2018 o nemocenských dávkach vyplatených sociálnou poisťovňou žalovanej za obdobie od 15.08.2016 do 31.08.2016 vyplýva, že žalovaná v období od 25.08.2016 do 31.08.2016 poberala nemocenské dávky, poisťný vzťah u FLOREN, a. s. mala evidovaný do 31.08.2016.

27. Žalovaná v konaní predložila i zmluvu o obstaraní zájazdu zo dňa 01.06.2016, z ktorej vyplýva, že žalovaná si u cestovnej kancelárie objednala zájazd do Chorvátska s termínom zájazdu od 04.08. do 11.08.2016.

28. Ďalej žalovaná predložila výpis z SMS komunikácie zo dňa 12.08.2016 (č.l. 47 spisu) so N. W., S. Č. +XXXXXXXXXXXX, čo bol piatok v znení „Dobry deň. Práve som bola u doktora a ten ma vypísal na PN. V pondelok Vám ju doručím. LL“. SMS je datovaná hodinou 11:21.

29. Žalobca v konaní ďalej predložil mzdový list žalovanej za rok 2016, z ktorého vyplýva, že žalovaná pracovala u žalobcu na dohodu o vykonaní práce odo dňa 16.12.2015 do 15.01.2016 a na hlavný pracovný pomer od 16.01.2016 do 31.08.2016. Za mesiace máj až júl 2016 dosiahla žalovaná priemernú čistú mzdu 496,31 Eur a priemernú hrubú mzdu 621,67 Eur, v mesiaci august 2016 u žalovanej je vykazovaný nedoplatok v čiastke -234,67 Eur na úkor zamestnávateľa.

30. Žalovaná v konaní predložila prepočty svojej mzdy za obdobie február 2016 až august 2016 (č.l. 74-80 spisu), vypracované Y. U., P. XXXX/XX, A. W., z ktorých vyplýva, že žalovaná mala dosiahnuť za

obdobie máj 2016 až júl 2016 priemernú čistú mesačnú mzdu 476,86 Eur a priemernú hrubú mesačnú mzdu 593,94 Eur.

31. Žalovaná pri výsluchu uviedla, že jej priamym nadriadeným u zamestnávateľa bola G.. N. W.. Podľa pracovnej zmluvy mala vykonávať prácu recepčnej, ale v podstate robila aj chyžnú, aj barmanku, vypomáhala aj v kuchyni a pri obsluhu. Čerpanie dovolenky hlásila G.. N. W.. Dovolenku si hlásila od 03.08. do 12.08.. Na túto dobu si vypísala i žiadosť o dovolenku a dovolenkový lístok, ktorý je prílohou žaloby. V tomto prípade u nej išlo o prvé čerpanie dovolenky u zamestnávateľa. Tento dovolenkový lístok odovzdala G.. N. W., ktorá ho podpísala, ale bez vypísania tej časti dovolenkového lístka, ktorý vypisuje zamestnávateľ. Vypísanie údajov zamestnávateľa do dovolenkového lístka ona videla po prvýkrát v rámci podanej žaloby, keď tento dovolenkový lístok žalobca pripojil k žalobe ale už s vypísanými údajmi od zamestnávateľa. Jej nadriadená G.. N. W. vedela, že ide na zájazd do zahraničia, do Chorvátska a že sa vracia až 11.08. v noci, a že teda môže nastúpiť na poobedňajšiu zmenu nasledujúceho dňa. G.. N. W. na jej žiadosť o dovolenku reagovala tak, že ona rozhodne, ako sa to tam všetko do dovolenkového lístka povypisuje, a že ešte uvidí. Teda, že ešte uvidí, ako jej to schváli. Ona to brala za vybavené, keďže jej podpísala plné znenie rozsahu dovolenky. Viac sa už neinformovala ohľadne jej schválenia. Dňa 01., 02., 03. mala pracovné zmeny, dňa 04. odišla na dovolenku. Z dovolenky sa vrátila dňa 11.08.2016, dňa 12.08.2016 navštívila lekára, keďže bola chorá na priedušky. Od 15.08.2016 nastúpila na PN. 15.08.2016 znovu navštívila lekára, ten jej vypísal PN, na ktorej bola do konca mesiaca. Zamestnávateľa cez SMS informovala o tejto skutočnosti, čo však zamestnávateľ zamlčal. PN doručila zamestnávateľovi dňa 15.08.2016. Rozpis zmien robila vždy nadriadená G.. N. W.. Rozpis zmien za august 2016 videla len za prvé dni, dňa 04.08. odišla na dovolenku, dovolenku mala schválenú aj cez víkend. Prvýkrát výpoveď z pracovného pomeru dávala zamestnávateľovi už v apríli 2016, vtedy ju G.. N. W. požiadala, aby si to ešte rozmyslela. V tom čase si to rozmyslela, avšak v júli už dala výpoveď.

32. Štatutárna zástupkyňa žalobcu G.. N. W., predseda predstavenstva pri výsluchu uviedla, že bola priamou nadriadenou žalovanej. Je pravdou, že žalovaná ju požiadala o dovolenku. Oznamovala však žalovanej, že jej dovolenku neschvaľuje. Išlo o leto, kedy bola plná sezóna. Cez leto sa schvaľujú dovolenky výnimočne. Na dovolenkovom lístku je jej podpis, ale nie je pravdivé tvrdenie žalovanej, že ako jej táto dovolenkový lístok odovzdala, že ho podpísala. Podpísala ho až neskôr, keď žalovanú informovala, že jej nemôže schváliť dovolenku v celom rozsahu, že jej ju môže schváliť v menšom rozsahu, čo je potom uvedené v dovolenkovom lístku. Kedy jej túto informáciu odovzdala, to nevedela uviesť. Všeobecný postup u zamestnávateľa, keď zamestnanec žiada o dovolenku je taký, že zamestnanec najskôr oznámi, že chce čerpať dovolenku. Vypíše si dovolenkový lístok a ona ho informuje v akom rozsahu a či vôbec dovolenku schválila. Pokiaľ ide o rozpis zmien, návrh robí recepcia, ona ich schvaľuje a robí konečné úpravy. Rozpis zmien sa robí na týždeň vopred. Tento je prístupný jednak v počítači na recepcii a na recepcii sa nachádza i jeden výtlačok rozpisu zmien. Niekedy sa rozpis zmien dáva aj na dva týždne vopred, napríklad keď sú sviatky, aby sa zamestnanci vedeli zariadiť. Namietala tvrdenie žalovanej, že doručila PN.

33. Podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

34. Podľa § 111 ods. 1 Zákonníka práce, čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

35. Podľa § 100 Zákonníka práce, zamestnancovi vzniká za podmienok ustanovených týmto zákonom nárok na

a/ dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,

b/ dovolenku za odpracované dni,

c/ dodatkovú dovolenku.

36. Podľa § 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.

37. Podľa § 1 ods. 1 Zákonníka práce, tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

38. Podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

39. Podľa § 41 Občianskeho zákonníka, ak sa dôvod neplatnosti vzťahuje len na časť právneho úkonu, je neplatnou len táto časť, pokiaľ z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo, nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu.

40. Podľa § 100 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právo sa premlčí, ak sa nevykonalo v dobe v tomto zákone ustanovenej (§ 101 až 110). Na premlčanie súd prihliadne len na námietku dlžníka. Ak sa dlžník premlčania dovoľá, nemožno premlčané právo veriteľovi priznať.

41. Podľa § 101 Občianskeho zákonníka, pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz.

42. Podľa § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právo na náhradu škody sa premlčí za dva roky odo dňa, keď sa poškodený dozvie o škode a o tom, kto za ňu zodpovedá.

43. Podľa § 106 ods. 2 Občianskeho zákonníka, najneskoršie sa právo na náhradu škody premlčí za tri roky, a ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, za desať rokov odo dňa, keď došlo k udalosti, z ktorej škoda vznikla; to neplatí, ak ide o škodu na zdraví.

44. Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žaloba žalobcu v časti o zaplatenie sumy 55,85 Eur s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z tejto sumy od 08.10.2016 do zaplatenia z titulu peňažného nároku podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je dôvodná.

45. Vykonaným dokazovaním mal súd preukázané, že žalovaná bola zamestnankyňou žalobcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2016, keď na základe tejto pracovnej zmluvy žalovanej vznikol u žalobcu pracovný pomer dňa 16.01.2016. Touto pracovnou zmluvou bol založený medzi stranami sporu pracovnoprávny vzťah. Pracovný pomer žalovaná mala uzatvorený na dobu neurčitú, tak ako to vyplýva z čl. II. bod 1 pracovnej zmluvy. Žalovaná pracovala u žalobcu v pozícii manažéra recepcie. Miestom pravidelného výkonu práce žalovanej bol hotel Golfer*** Kremnica. Žalobca a žalovaná v pracovnej zmluve v čl. VI. bod 5 si dojednali, že „v prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“. Tieto skutočnosti súd mal preukázané pracovnou zmluvou zo dňa 15.01.2016, keď napokon tieto skutočnosti v konaní medzi stranami neboli sporné. Pracovný pomer žalovanej u zamestnávateľa založený touto pracovnou zmluvou zanikol dňa 31.08.2016 na základe výpovede žalovanej z tohto pracovného pomeru zo dňa 01.07.2016. Pracovný pomer žalovanej na základe tejto výpovede skončil uplynutím výpovednej doby ku dňu 31.08.2016, ktorá bola mesačná. Žalovaná výpoveď dala podľa § 67 Zákonníka práce, ktorý umožňuje zamestnancovi dať zamestnávateľovi z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu. Medzi stranami v konaní nebolo sporné, že výpoveď bola žalobcovi ako zamestnávateľovi žalovanou riadne doručená v mesiaci júl 2016 a že výpovedná doba žalovanej tak začala plynúť odo dňa 01.08.2016 a uplynula dňa 31.08.2016, kedy došlo k skončeniu pracovného pomeru. Počas plynutia výpovednej doby i zamestnávateľ so žalovanou mienil skončiť pracovný pomer okamžite, okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 25.08.2016 zo skutkových dôvodov tu popísaných, avšak toto okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo žalovanej doručené až dňa 02.09.2016, ktorá skutočnosť v konaní medzi stranami nebola sporná, keď v konaní bolo zistené, že na poštovej doručenke ohľadne doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovanej je uvedený chybný dátum doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru „09.02.2016“. Nakoľko okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo zamestnankyni doručené až

dňa 02.09.2016, ktorá skutočnosť bola v konaní nesporná, na základe tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru nemohlo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru žalovanej u žalobcu, pretože tento skončil na základe výpovede žalovanej ku dňu 31.08.2016, konkrétne výpovede datovanej žalovanou dňa 01.07.2016 a doručenej zamestnávateľovi v mesiaci júl 2016.

46. Žalobca v konaní uplatnil nárok na peňažnú náhradu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, ktoré podmienky dojednania boli začlenené do písomnej pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2016, konkrétne v čl. VI. v bode 5.

47. Žalovaná vzniesla námietku premlčania nároku žalobcu na túto peňažnú náhradu. Tvrdila, že nárok žalobcu je premlčaný v dvojiročnej subjektívnej premlčacej dobe v zmysle § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Mala za to, že žalobca sa domáha priznania náhrady škody za mesiac august 2016, pričom žaloba bola podaná na súde až dňa 11.09.2018, teda po uplynutí dvojiročnej subjektívnej premlčacej doby vyplývajúcej z daného zákonného ustanovenia. Žalobca sa dozvedel o tejto údajnej škode a o tom kto ju údajne spôsobil v mesiaci august 2016, preto je tento nárok na náhradu škody v celom rozsahu premlčaný.

48. Nakoľko žalovaná vzniesla námietku premlčania nároku žalobcu, súd sa zaoberal vznesenou námietkou premlčania v zmysle § 100 a nasl. Občianskeho zákonníka, keďže nepochybne ide o nárok, ktorý podlieha premlčaniu. Aplikácia ustanovenia § 100 a nasl. Občianskeho zákonníka na premlčanie vyplýva z § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje, že ak zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Vzhľadom na charakter uplatneného nároku, v konaní ide o peňažný nárok zamestnávateľa podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, čo je osobitný nárok zamestnávateľa v podobe peňažnej sankcie, ktorá musí byť dojednaná písomne so zamestnancom a to za porušenie zamestnanca zotrvať počas plynutia výpovednej doby v práci u zamestnávateľa. Nejde o nárok na náhradu škody voči zamestnancovi, ktorý nárok je osobitne upravený v § 179 a nasl. Zákonníka práce. Súd preto zhodne s právnym názorom žalobcu mal za to, že pri peňažnom nároku vyplývajúcom z § 62 ods. 8 Zákonníka práce treba aplikovať, pokiaľ ide o premlčanie dobu, všeobecnú trojiročnú premlčaciu dobu upravenú v § 101 Občianskeho zákonníka. V zmysle tohto zákonného ustanovenia premlčacia doba je trojiročná a plynie odo dňa keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz. V súdnej veci nárok vznikol za porušenie povinnosti zamestnanca vyplývajúcej z § 62 ods. 8 Zákonníka práce v mesiaci august 2016, zamestnávateľ tak mohol dôvodne potom uplatniť tento nárok na súde už dňa 01.09.2016. Uplatnil ho žalobou, ktorá bola doručená súdu dňa 10.09.2018, teda v 3-ročnej všeobecnej premlčacej dobe, ktorá by márne uplynula dňa 01.09.2019. Nakoľko žaloba bola podaná žalobcom na súde dňa 10.09.2018, nárok žalobcu na peňažnú náhradu v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je premlčaný, žalovaná vzniesla námietku premlčania nedôvodne. Aplikácia ustanovenia § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka o subjektívnej dvojiročnej premlčacej dobe, ktorá platí v prípade nároku na náhradu škody, v súdnej veci neprichádza do úvahy, keďže v konaní nejde o nárok na náhradu škody. Námietka premlčania tak vznesená žalovanou nie je dôvodná.

49. Po skutkovej stránke súd na základe vykonaného dokazovania ďalej zistil, že žalovaná svojho zamestnávateľa dňa 23.07.2016 požiadala o čerpanie dovolenky. Táto skutočnosť vyplýva z dovolenkového lístka vypísaného žalovanou. Žalovaná požiadala zamestnávateľa o čerpanie dovolenky od 03.08.2016 do 12.08.2016 vrátane, teda na 10 dní s tým, že v dovolenkovom lístku uviedla i miesto pobytu na dovolenke Chorvátsko. Konala tak na základe objednania zájazdu do Chorvátska zmluvou o zájazde zo dňa 01.06.2016, z ktorej obsahu vyplýva, že žalovaná si objednala zájazd do Chorvátska v období od 04.08. do 11.08.2016. Priamou nadriadenou žalovanej bola G.. N. W.. Z jej výsluchu ako strany sporu vyplynulo, že žalovaná ju požiadala o dovolenku predloženým dovolenkovým lístkom. Túto skutočnosť potvrdila pri výsluchu i žalovaná s tvrdením, že G.. N. W. jej podpísala dovolenkový lístok ale bez vypísania údajov o schválení rozsahu dovolenky. Mala preto za to, že jej tak schválila dovolenku v plnom rozsahu. G.. N. W. poprela tvrdenie žalovanej, že dovolenkový lístok žalovanej podpísala pri jeho predložení žalovanou, a teda táto skutočnosť zostala medzi stranami sporu sporná, avšak ak by bolo aj tvrdenie žalovanej pravdivé, nemohla byť táto presvedčená, že zamestnávateľom jej bola schválená dovolenka v žiadanom rozsahu, keďže žalovaná sama pri výsluchu uviedla, že po podaní žiadosti o dovolenku U. G.. N. W. oznámila, že sa ešte rozhodne, v akom rozsahu jej dovolenku schválí. Žalovaná sa však viacej, tak ako ďalej potvrdila pri výsluchu, neinformovala u zamestnávateľa v akom rozsahu jej dovolenku schválil. O dovolenku požiadala žalovaná, preto bolo jej povinnosťou

informovať sa u zamestnávateľa vzhľadom na vyjadrenie G.. N. W. v akom rozsahu jej dovolenka bola schválená. Nič na tom nemení tvrdenie žalobcu, že informoval žalovanú o rozsahu schválenia dovolenky. Zamestnávateľ schválil dovolenku žalovanej v rozsahu od 04.08. do 08.08.2016, teda v rozsahu 5 dní, ako to vyplýva z dovolenkového lístka. Podľa rozpisu pracovných zmien zamestnávateľa žalovaná bola povinná nastúpiť do práce dňa 10.08.2016, keďže dňa 09.08.2016 nemala plánovanú pracovnú zmenu. Ďalej bola povinná podľa rozpisu pracovných zmien pracovať aj dňa 11.08., dňa 12.08, dňa 13.08. a dňa 14.08.2016. Žalovaná v konaní síce spochybnila hodnotnosť dovolenkového lístka ako i rozpisu pracovných zmien na mesiac august 2016 predložených v konaní žalobcom, ale svoje spochybnenia nepodložila žiadnymi konkrétnymi skutkovými okolnosťami. Súd preto z týchto dôkazov predložených žalobcom vychádzal ako z hodnoverných. Pokiaľ ide o deň 12.08.2016, žalovaná tohto dňa sa zúčastnila lekárskeho ošetrenia, o čom svedčí potvrdenie všeobecného lekára MUDr. Pavla Kaňu, ambulancia Hliník nad Hronom. V tento deň bola nariadená žalovanej domáca liečba. Z týchto dôvodov žalovaná nebola povinná nastúpiť do práce dňa 12.08.2016. Na PN nastúpila od 15.08.2016, pričom jej PN trvala do 31.08.2016. Táto skutočnosť nebola v konaní medzi stranami sporná. Preto v dňoch od 15.08.2016 do 31.08.2016 žalovaná nebola povinná z dôvodu PN plniť si pracovné povinnosti. Počas výpovednej doby, teda si neplnila žalovaná pracovné povinnosti v dňoch 10.08., 11.08. 13.08. a 14.08.2016.

50. Po tom, čo žalovaná v konaní namietala i tú skutočnosť, že vyčíslenie peňažného nároku žalobcu nezodpovedá skutočnosti, že nepracovala nedôvodne u žalobcu počas celej výpovednej doby, žalobca výšku peňažného nároku modifikoval pomerným krátením.

51. Napriek vyššie uvedeným skutkovým zisteniam a záverom súdu, súd peňažný nárok žalobcovi vyplývajúci z § 62 ods. 8 Zákonníka práce nepriznal.

52. V konaní totiž bolo súdom dôvodné sa zaoberať aj námietkou žalovanej, že dojednanie o peňažnej náhrade v pracovnej zmluve je neplatné pre neurčitosť. Z obsahu čl. VI. bodu 5 pracovnej zmluvy vyplýva, že účastníci pracovnoprávneho vzťahu si dojednali túto peňažnú sankciu v doslovnom znení ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce takto: „ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“. Ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení od 01.01.2013 umožňuje dohodnúť výšku peňažnej náhrady aj v sume vyššej ako je priemerný mesačný zárobok zamestnanca, najviac však v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. Ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení do 31.12.2012 umožňovalo dohodu o tomto peňažnom nároku jednoznačným určením výšky peňažnej náhrady v zmysle, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca za jeden mesiac. Pokiaľ zákonodarca použil v ustanovení § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2013 slovné spojenie „najviac v sume“, urobil to preto, že cieľom použitia uvedeného slovného spojenia je ochrana zamestnanca tým, že je stanovená maximálna prípustná výška peňažnej náhrady, ktorú môže zamestnávateľ (za podmienky jej dojednania) od zamestnanca žiadať s následkom absolútnej neplatnosti dohody, v zmysle ktorej by dohodnutá výška presahovala násobok priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. Z uvedeného zákonného ustanovenia však nevyplýva, že tu nebola požiadavka na určitosť dojednania výšky tejto peňažnej náhrady jej jednoznačným určením. Cieľom novej zákonnej úpravy nebolo dať priestor zamestnávateľovi, aby prevzatím citácie zákonného ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce do dohôd so zamestnancami bol vytváraný priestor pre zamestnávateľov požadovať peňažnú náhradu od zamestnanca v akejkoľvek výške podľa úvahy zamestnávateľa neprekročiac maximálnu hranicu určenú týmto zákonným ustanovením. Preto, ak v danom prípade žalobca so žalovanou v pracovnej zmluve v čl. VI. v bode 5 nedojednali výšku peňažnej náhrady resp. spôsob jej určenia určito, ale len dojednali výšku peňažnej náhrady, ktorú zamestnávateľ nesmie prekročiť, takáto dohoda postráda prvok určitosti a preto je neplatná podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Dohodu o peňažnej náhrade v čl. VI. v bode 5 pracovnej zmluvy možno oddeliť od ostatného obsahu pracovnej zmluvy. Dôvod neplatnosti dohody o peňažnej náhrade sa nevzťahuje na ostatnú časť pracovnej zmluvy, preto v zmysle § 41 Občianskeho zákonníka je neplatná pracovná zmluva len v časti dohody o peňažnej náhrade uvedenej v čl. VI. bode 5 pracovnej zmluvy. Dohoda o peňažnej náhrade v pracovnej zmluve neobsahuje výšku tejto náhrady, keďže prevzala citáciu § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení od 01.01.2013, ktorý tiež nepojednáva o konkrétnej výške tejto náhrady, len určuje jej maximálnu výšku, ktorú zamestnávateľ nesmie prekročiť pod sankciou neplatnosti takejto dohody. Ak tu mal byť cieľ strán určitý výšku peňažnej

náhrady v maximálnej výške určenej pracovnoprávnym predpisom, v takomto znení by musela byť dohoda uzatvorená. Použitím slovného spojenia „najviac v sume“ je výška peňažnej náhrady dojednaná neurčitým spôsobom, a keďže takáto dohoda musí byť písomná, inak je neplatná v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce, nemožno odstraňovať neurčitosť tejto dohody výkladovým prejavom vôle strán pracovnej zmluvy. Na základe uvedeného potom súd mal za to, že na základe neplatnej dohody o peňažnej náhrade pre jej neurčitosť nemožno nárok priznať a preto žalobu žalobcu o zaplatenie zvyšujúcej časti sumy 55,85 Eur s príslušenstvom zamietol. Obdobný právny názor bol vyslovený v rozsudku Krajského súdu Žilina sp.zn. 10CoPr/9/2017 zo dňa 28.02.2018, na ktorý v konaní správne poukazovala žalovaná.

53. O nároku na trovy konania súd rozhodol podľa § 255 ods. 1 CSP a podľa § 256 ods. 1 CSP, v zmysle ktorých súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci. Ak strana procesne zavinila zastavenie konania, súd prizná náhradu trov konania protistrane.

54. V časti, v ktorej žalobca vzal žalobu späť procesne zavinil zastavenie konania, preto z tohto dôvodu žalovaná má nárok na náhradu trov konania. V časti, v ktorej súd žalobu žalobcu zamietol, žalobca bol neúspešný, a preto tu tiež žalovaná má nárok na náhradu trov konania. Úspech žalovanej v konaní tak možno vyhodnotiť v plnom rozsahu, t.j. v rozsahu 100 %. Preto súd uložil povinnosť žalobcovi zaplatiť žalovanej náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

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

56. Podľa § 262 ods. 2 CSP, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, a to písomne v potrebnom počte vyhotovení (§ 355 ods. 1, § 362 ods. 1 CSP).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 127 CSP) uviesť, 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 (§ 363, § 364 CSP).

Podanie možno urobiť písomne, a to v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe. Podanie vo veci samej urobené v elektronickej podobe bez autorizácie podľa osobitného predpisu treba dodatočne doručiť v listinnej podobe alebo v elektronickej podobe autorizované podľa osobitného predpisu; ak sa dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada. Súd na dodatočné doručenie podania nevyzýva. Podanie urobené v listinnej podobe treba predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. Ak sa nepredloží potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil (§ 125 CSP).

Odvolanie môže podať strana, v ktorej neprospech bolo rozhodnutie vydané (§ 359 CSP).

Odvolanie len proti odôvodneniu rozhodnutia nie je prípustné (§ 358 CSP).

Pokiaľ zákon pre podanie určitého druhu nevyžaduje ďalšie náležitosti, musí byť z podania zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť vyhotovené v písomnej forme, podpísané a v prípade doručenia podania do prebiehajúceho konania s uvedením spisovej značky (§ 127 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).

Odvolaie 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).

Odvolaie 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, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona (Zákon č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti - Exekučný poriadok a o zmene a doplnení ďalších zákonov, v znení neskorších predpisov).