

Súd: Okresný súd Ružomberok
Spisová značka: 2Cpr/8/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5918200701
Dátum vydania rozhodnutia: 24. 04. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Klukoš
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2019:5918200701.5

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Ružomberok sudcom JUDr. Branislavom Klukošom v spore žalobcu: G. C., nar. XX.XX.XXXX, bytom E. XX, právne zast.: JUDr. Renátou Matejovou, advokátskou so sídlom ČSA 25, Banská Bystrica proti žalovanému: SUZANNE SK, s. r. o., so sídlom M. R. Štefánika 71, Žilina, IČO: 46 801 910, právne zast.: JUDr. Martinom Olosom, advokátom so sídlom Karola Kašjaka 1, Rajecké Teplice, o zaplatenie náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, takto

rozhodol:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi mzdu za mesiac jún 2016 vo výške 1211,96 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z uvedenej dlžnej mzdy za obdobie od 01.08.2016 až do zaplatenia, ďalej žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie mesiacov júl 2016 až december 2016 v celkovej výške 12886,63 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 458,88 eur za obdobie od 01.09.2016 do zaplatenia, 5% ročne zo sumy 2485,55 eur za obdobie od 01.10.2016 do zaplatenia, 5% ročne zo sumy 2485,55 eur za obdobie od 01.11.2016 do zaplatenia, 5% ročne zo sumy 2485,55 eur za obdobie od 01.12.2016 do zaplatenia, 5% ročne zo sumy 2485,55 eur za obdobie od 01.01.2017 do zaplatenia a 5% ročne zo sumy 2485,55 eur za obdobie od 01.02.2017 do zaplatenia do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku.

Súd konanie v časti o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 850 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z tejto sumy zastavuje.

Súd návrh žalovaného na prerušenie konania zamietá.

Súd priznáva žalobcovi voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, pričom o výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

odôvodnenie:

1. Žalobou doručenou tunajšiemu súdu dňa 17.04.2018 si žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne uplatnil voči žalovanému náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru vo výške 12886,63 eur brutto spolu s úrokom z omeškania, ako aj náhradu mzdy za mesiac máj 2016 vo výške 458,88 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne od 01.07.2016 do zaplatenia a mzdu za mesiac jún 2016 vo výške 1606,08 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne od 01.08.2016 až do zaplatenia ako aj náhradu trov tohto konania.

2. Žalobu po skutkovej stránke odôvodnil tým, že dňa 08.03.2017 nadobudol právoplatnosť rozsudok Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 5Cpr/4/2016 zo dňa 15.02.2017 v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru tak, že súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým

skončením zo dňa 21.06.2016 je neplatné, žiadnej zo strán nepriznal nárok na náhradu trov konania, pričom vo výrokovvej časti ohľadom bodu II. súd prvej inštancie rozhodol tak, že žalobu zamietol, nakoľko mal za to, že žalovaný so žalobcom platne skončil pracovný pomer. Voči tejto výrokovvej časti podal žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne odvolanie, na základe ktorého Krajský súd v Žiline rozsudkom sp. zn. 7CoPr/3/2017 zo dňa 28.06.2017 rozhodol tak, že rozsudok súdu prvej inštancie v tomto výroku zmenil, tak že určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením zo dňa 01.08.2016 je neplatné, pričom vo zvyšnej časti zostal rozsudok súdu prvej inštancie nedotknutý a zároveň súd žalobcovi priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Rozsudok Krajského súdu v Žiline sp. zn. 7CoPr/3/2017 zo dňa 28.06.2017 nadobudol právoplatnosť dňa 27.07.2017. Písomným podaním zo dňa 02.11.2017 žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne vyzval žalovaného na zaplatenie náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru odôvodňujúc túto výzvu tým, že súd určil skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 za neplatné, ak aj ďalšie žalovaným uplatnené okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016, súd určil za neplatné. Žalobca svoj nárok odôvodnil s poukazom na § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Vzhľadom na to, že v danom prípade bol medzi žalobcom a žalovaným uzavretý pracovný pomer na dobu určitú, žalobca je oprávnený požadovať od žalovaného náhrady mzdy za obdobie od 26.07.2016 (deň doručenia nesúhlasu so skončením pracovného pomeru) až do 31.12.2016 (deň skončenia pracovného pomeru na dobu určitú). Žalobca vyčíslil náhradu mzdy za vyššie uvedené obdobie nasledovne: za mesiac júl 2016 náhrada mzdy odo dňa 26.07.2016 v rozsahu 4 pracovných dní (4 dni x 8 hodín x 14,34 eur) vo výške 458,88 eur, za mesiac august 2016 náhrada mzdy vo výške 2485,55 eur, za mesiac september 2016 náhrada mzdy vo výške 2485,55 eur, za mesiac október 2016 náhrada mzdy vo výške 2485,55 eur, za mesiac november 2017 (správne malo byť 2016, jedná sa o zrejmu nesprávnosť) náhrada mzdy vo výške 2485,55 eur, za mesiac december 2017 náhrada mzdy vo výške 2485,55 eur. Spolu si žalobca uplatnil náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru voči žalovanému vo výške 12.886,63 eur. Pokiaľ ide o výpočet náhrady mzdy za žalované obdobie, je nesporné, že žalobca vykonával pre žalovaného prácu odo dňa 26.05.2016 až do 20.06.2016. Keďže pre žalovaného neodpracoval aspoň 22 dní resp. 170 hodín, je nutné vychádzať z pravdepodobného zárobku. V tejto súvislosti sa navyše žiada poznamenať, že žalobca nedisponoval žiadnym dokladom o mzde, z ktorého by mohol zistiť relevantné údaje, a preto žalobca zohľadnil výšku mzdy dojednanú v pracovnej zmluve zo dňa 26.05.2016. Žalobca zisťoval pravdepodobný zárobok zo mzdy, ktorú by dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Vo väzbe na to, že žalobca pracoval len niekoľko dní t. j. od 26.05.2016 do 20.06.2016 je potrebné vychádzať zo mzdy, ktorú by dosiahol, ak by žalobca pracoval počas celého rozhodujúceho obdobia. V tomto prípade rozhodujúce obdobie (január, február, marec 2016) má 65 pracovných dní (započítavajú sa aj sviatky, ktoré sa považujú za odpracované). Základná tarifa je 14,34 eura (hodinová mzda dohodnutá v pracovnej zmluve) x 8 hodín x 65 dní = 7 456,8 eur. Spolu mzda, ktorá by mala byť žalobcovi zúčtovaná na výplatu v rozhodujúcom období je vyčíslená sumou 7 456,80 eur. Obdobie odpracované žalobcom v rozhodujúcom období je 8 hodín x 65 dní = 520 hodín. Podiel 7 456,80 eur / 520 hodín = 14,34 eur. Pravdepodobný hodinový zárobok je 14,34 eur. Rok 2016 mal 260 pracovných dní (vrátane sviatkov, ktoré sa považujú za odpracované). Podľa pracovnoprávných predpisov sa má použiť priemerný mesačný zárobok (t. j. pravdepodobný mesačný zárobok) postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. 260 dní x 8 hodín/12 mesiacov = 173,33 hodín mesačne v priemere. 14,34 x 173,33 hodín = 2 485,55 eur mesačne. Pravdepodobný mesačný zárobok je vyčíslený na sumu 2 485,55 eur. Žalobca ďalej poukázal na § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce. Žalobca si žalobou uplatnil tiež mzdu za obdobie máj 2016 a jún 2016 t. j. od 26.05.2016 do 20.06.2016. Za mesiac máj 2016 odpracoval žalobca 4 pracovné dni (4 dni x 8 hodín x 14,34 eur) = 458,88 eur, za mesiac jún 2016 odpracoval žalobca 14 pracovných dní (14 x 8 hodín x 14,34 eur) = 1606,08 eur. Spolu mzda za obdobie máj a jún 2016 predstavuje sumu vo výške 2 064,96 eur brutto za 16 doposiaľ nezaplatených dní výkonu práce v Belgicku. Aj napriek tomu, že žalovaný bol povinný odovzdať žalobcovi v zmysle ustanovenia § 130 ods. 5 Zákonníka práce doklad o mzde, žalovaný nielenže neodovzdal žalobcovi doklad o mzde, ale mzdu žalobcovi vôbec nezaplatil. Poukázal na ustanovenie § 130 ods. 5 prvá a druhá veta Zákonníka práce v zmysle ktorého pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami. Žalobca si uplatnil aj úrok z omeškania, pričom poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn.

6Cdo/246/2010, ako aj na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/106/2008. Termín výplaty mzdy bol v pracovnej zmluve dohodnutý na posledný deň nasledujúceho kalendárneho dňa v mesiaci. Žalobca si preto uplatnil úrok z omeškania od prvého dňa nasledujúceho po dni splatnosti mzdy za každý mesiac, v ktorom došlo k omeškaniu zo strany žalovaného. Za mesiac júl 2016 bola náhrada mzdy splatná dňa 31.08.2016, takže deň 01.09.2016 je prvým dňom omeškania žalovaného s plnením náhrady mzdy. K prvému dňu omeškania v mesiacoch júl až september 2016 predstavoval ročný úrok z omeškania výšku 5%.

3. Žalovaný vo svojom vyjadrení k podanej žalobe uviedol, že konanie a prístup žalobcu ako zamestnanca bolo neakceptovateľné, nakoľko žalobca dňa 21.06.2016 svojvoľne nenastúpil do práce a na výkon práce v Belgicku, pričom súčasne opustil ubytovacie priestory v Belgicku (bezprostredne po obdržaní prvej mzdy) s tvrdením, že sa do práce dňa 27.06.2016 vráti. Od 21.06.2016 sa žalobca neozval, na pracovisko a ani do sídla spoločnosti sa nedostavil a o prácu sa nijak nezaujímal. Neospravedlnená absencia žalobcu tak trvala od 21.06.2016. Žalobca svoju dlhotrvajúcu absenciu ani nepoprel, bráni sa čisto formalisticky a špekulatívne. Sám žalobca pritom zaslal žalovanému e-mail zo dňa 29.06.2016, kde žiadal o doručenie výpovede a svoj pracovný pomer považoval za skončený. Je zrejmé, že o prácu u žalovaného nemal žiaden reálny záujem, práve naopak. V konaní vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 5Cpr/4/2016 v petite žaloby pritom žiadna náhrada mzdy nebola žalobcom uplatnená, tak isto odôvodnenie žaloby nijako nepojednávalo o nároku na náhradu mzdy. Podľa písomného vyjadrenia právneho zástupcu žalobcu v tomto konaní žalobca žiadnu náhradu mzdy ani nepožadoval, domáhal sa iba určenia neplatnosti oboch okamžitých skončení pracovného pomeru, čo má zásadný právny význam. Právny zástupca žalobcu dokonca v konaní 5Cpr/4/2016 tvrdil, že pracovný pomer žalobcu sa skončil. Tak isto žalobca na pojednávaní potvrdil, že motívom podania žaloby o neplatnosť bolo, aby mal vybavené náležitosti a nároky na sociálnom poistení a iné podľa neho neuspokojené nároky a nie to, aby mohol ďalej pracovať u žalovaného. Obidve okamžité skončenia pracovného pomeru, ktoré boli predmetom konania 5Cpr/4/2016 boli samostatnými právnymi úkonmi a ich platnosť a najmä hmotnoprávne účinky je potrebné posudzovať samostatne a osobitne. Žalobca namietal absentujúce skutkové vymedzenie v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016, žalobcovi však následne doručili ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 s inou skutkovou a právnou špecifikáciou, na ktoré však žalobca nijak nereagoval a nič žalovanému nedoručil, najmä nedoručil oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Žalobca po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 doručenom poštou v 2-mesačnej prekluzívnej lehote vôbec neoznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával. Ku koncu 2-mesačnej prekluzívnej lehoty si tak podal žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru (bez náhrady mzdy) na súd, avšak žaloba bola súdom doručená až po uplynutí 2-mesačnej prekluzívnej lehoty, čo má pre posúdenie dôvodnosti petitu zásadný právny význam. Žalovaný poukázal na § 79 Zákonníka práce, pričom uviedol, že neplatnosť skončenia pracovného pomeru môže zamestnanec uplatniť na súde do dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť. Ak zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer so zamestnancom, ale (podľa tvrdenia zamestnanca) neboli splnené zákonné predpoklady na takéto skončenie, zamestnanec sa môže vo vyššie uvedenej dvojmesačnej lehote domáhať určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Ak zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho aj naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa neskončí s výnimkou prípadu, keď súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca aj naďalej zamestnával alebo ak ku skončeniu pracovného pomeru následne dôjde z iných dôvodov. Žalovaný poukázal na viaceré judikáty Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, ktoré pojednávajú o obdobnej problematike. Ďalej doplnil, že žalobca nepodal žalobu o náhradu mzdy a v konaní 5Cpr/4/2016 sa viackrát i výslovne vyjadril, že náhradu mzdy nepožaduje a ani nemá záujem o ďalšiu prácu v spoločnosti žalovaného. Právny zástupca žalobcu dokonca v tomto konaní písomne uviedol, že pracovný pomer žalobcu sa skončil. Žalobca v žalobe podanej pod sp. zn. 5Cpr/4/2016 ani vo svojich následných podaniach vôbec nepopieral svoju neospravedlnenú absenciu. Bránil sa výlučne iba formalisticky tým, že okamžité skončenie zo dňa 01.08.2016 mala údajne prevziať dňa 03.08.2016 matka žalobcu. Na okamžité skončenie zo dňa 01.08.2016 i keď ho žalobca mal k dispozícii vôbec nereagoval, nijak nežiadal o ďalšie zamestnávanie, nezaujímal sa nijak o prácu, neprišiel do firemnej kancelárie ani na pracovisko, netvrdil, že zásielku mu mala prevziať jeho matka a o cca 6 týždňov iba podal žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016. Žalobca tak nemal žiaden záujem pracovať, nakoľko emailom sám požiadal, aby mu bola zaslaná výpoveď a zápočtový list. I keď žalovaný poprel samotný základ nároku, poprel tak isto i výšku náhrady mzdy, pretože žalobca vychádzal z predpokladanej mzdy, ktorú by dosiahol, pričom jeho výpočty

a úvahy sú plne zmätočné a žalovaný ich v plnom rozsahu namietol. Predložil dôkaz, a to osobnú stránku žalobcu zo sociálnej siete Facebook, kde je žalobca odfotený vo vírivke, z čoho je tiež zrejmé, že nemal záujem pracovať, ale skôr mal záujem letnom období dovolenkovať a relaxovať.

4. Žalovaný zároveň podal návrh na prerušenie konania, pričom žiadal prerušiť konanie až do právoplatného skončenia dovolacieho konania vedeného na Najvyššom súde Slovenskej republiky o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Žiline sp. zn. 7CoPr/3/2017 zo dňa 28.06.2017, ktorým krajský súd zmenil rozsudok Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 5Cpr/4/2016 zo dňa 15.02.2017, nakoľko v dovolacom konaní sa rieši otázka, ktorá má zásadný právny význam pre rozhodnutie súdu v tomto konaní.

5. Žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne v replike k vyjadreniu žalovaného uviedol, že vyjadrenie žalovaného smerujúce k tomu, aby súdu prvej inštancie objasnil okolnosti v súvislosti s uplatnením okamžitého skončenia pracovného pomeru sú irelevantné, nakoľko tieto skutočnosti boli predmetom hodnotenia súdu v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pravda je taká, že žalobca nemal vytvorené vhodné pracovné podmienky, v podstate nemal žiadne pracovné podmienky pre výkon práce v Belgicku, v dôsledku čoho bol nútený opustiť miesto výkonu práce v Belgicku. Skutočnosti, ktoré uvádzal vo svojej úvodnej časti vyjadrenia žalovaný, nie sú pravdivé a skôr je potrebné zamyslieť sa nad tým, prečo žalobca do práce nenastúpil, keď mal o prácu vážny záujem, veď inak by určite necestoval za prácou do Belgicka. To, že sa žalobca k dlhotrvajúcej absencii nevyjadril nebolo preto, že by sa stotožnil s vyjadreniami žalovaného, bolo to preto, že žalobca uplatnil na kauzálne príslušnom súde žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnych predpokladov pre platné skončenie pracovného pomeru. V tejto súvislosti právna zástupkyňa žalobcu poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/165/2010 vzhľadom k tomu, že vo veci určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru bolo rozhodnuté a obidva rozsudky sú právoplatné, žalobca postupoval správne, ak aplikoval ustanovenie § 79 ods. 1,2 Zákonníka práce. Právna zástupkyňa žalobcu ďalej uviedla, že v čase uplatnenia prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 vyzval žalobca žalovaného emailom zo dňa 29.06.2016 o doručenie výpovede a zaslanie zápočtového listu, čo bolo reakciou na jeho písomné podanie zo dňa 25.07.2016. Žalobca písomným podaním zo dňa 25.07.2016 oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 doručené žalobcovi dňa 18.07.2016 nepovažuje za platný právny úkon, nakoľko je v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce. Nakoľko považoval skončenie pracovného pomeru za neplatné, nesúhlasil s ním a požadoval, aby ho žalovaný naďalej zamestnával, aby mu umožnil žalovaný výkon práce alebo sa s ním mimosúdne dohodol na platnom skončení pracovného pomeru. Súčasne od žalovaného požadoval náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Túto okolnosť podmienil tým, že ak žalovaný nebude konať mimosúdne (čo je v tomto čase už nesporné, je preukázané, že žalovaný nekonal vôbec, bol maximálne pasívny) obráti sa žalobca v zákonnej lehote na príslušný súd s návrhom na vyslovenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vrátane priznania náhrady mzdy. Konštatácia tak, ako to prezentuje žalovaný pred súdom prvej inštancie v tomto súdnom konaní je podávaná resp. podsúvaná účelovo, nie je pravdivá a je vyňatá z kontextu. Preto považoval tvrdenie žalovaného, že žalobca netrval na ďalšom zamestnávaní za nepravdivé a zavádzajúce. Pravdou je aj tá skutočnosť, že žalovaný uznal neplatnosť prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016, následne však doručil žalobcovi ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016, ktoré tiež Krajský súd v Žiline určil rozsudkom za neplatné. V tejto súvislosti právna zástupkyňa poznamenala, že žalobca podával žalobu o určenie neplatnosti oboch písomností týkajúcich sa okamžitého skončenia pracovného pomeru až v závere plynutia prekluzívnej dvojmesačnej lehoty na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru s poukazom na ustanovenie § 77 Zákonníka práce, keď je nesporné, že táto mala uplynúť v rámci uplatnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 dňom 18.09.2016 (okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 18.07.2016) žaloba bola doručená súdu dňa 14.09.2016. Z uvedeného je zrejmé, že žalobca skutočne ponechal žalovanému dostatočný priestor na to, aby sa mohli mimosúdne dohodnúť na platnom skončení pracovného pomeru, ibaže žalovaný zvolil úplne iný postup, pričom za svoje pochybenie musí znášať následky svojho protiprávneho konania. Mala za to, že v danom prípade je nutné upriamiť pozornosť na to, že žalobca si v tomto prebiehajúcom súdnom konaní uplatňuje nárok na náhradu mzdy titulom neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2018 (nie následného okamžitého skončenia pracovného pomeru), pričom od tohto obdobia žalobca neevidoval žiadny platný právny úkon skončenia pracovného pomeru, a preto sa musí považovať za platné skončenie pracovného pomeru až deň uplynutia doby

určitej t.j. deň 31.12.2016. Skutočnosť, že žalobca v konaní 5Cpr/4/2016 v petite žaloby neuplatnil nárok na náhradu mzdy nemá žiadny vplyv na aktuálne prebiehajúce súdne konanie, nakoľko v danom prípade je nesporné, že žalovaný uplatnil obe okamžité skončenia pracovného pomeru neplatne, a preto je postup žalobcu legitímny a je uplatňovaný správne s poukazom na ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Žalovaný sa nesprávne domnieval o tom, že žalobca mu po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 mal doručiť ďalšie oznámenie, že trvá na ďalšom zamestnávaní, pretože nestačí iba podanie žaloby na súd bez toho, aby si súčasne žalobca neuplatnil aj náhradu mzdy. V tomto smere poukázal na to, že žalobca si uplatnil náhradu mzdy odo dňa oznámenia, že trvá na ďalšom zamestnávaní, ktoré doručil žalovanému písomným podaním zo dňa 25.07.2016, pričom náhrada mzdy patrí zamestnancovi za obdobie odo dňa oznámenia o tom, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní až do dňa, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. V danom prípade žalovaný nevyzval žalobcu na nástup do práce a pracovný pomer skončil uplynutím doby určitej. Právna zástupkyňa v replike ďalej uviedla, že v prípade, ak sa zamestnanec domnieva, že zamestnávateľ s ním neplatne skončil pracovný pomer zo zákona je povinný oznámiť zamestnávateľovi, že so skončením pracovného pomeru nesúhlasí a trvá na pridelovaní práce podľa pracovnej zmluvy. V zmysle zákona zamestnanec nie je viac povinný domáhať sa pridelovania práce, nakoľko na základe takéhoto oznámenia musí konať zamestnávateľ a musí ho vyzvať na nástup do práce, čo žalovaný ani jedenkrát neurobil. V tomto smere preto považoval vyjadrenie žalovaného za irelevantné pre uplatnenie nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Žalovaný vo svojom vyjadrení poprel samotný nárok žalobcu, pričom vyjadril nesúhlas s výpočtom pravdepodobného zárobku. Právna zástupkyňa uviedla, že výpočet môže žalobca uskutočniť iba z jediného relevantného pracovnoprávneho dokumentu a tým je pracovná zmluva. Žalovaný žalobcovi nebol ochotný predložiť výplatnú listinu, žalobca nemal k dispozícii mzdový list, aby mohol ustáliť a správne vypočítať výšku pravdepodobného zárobku a náhradu mzdy. Dôkaz, ktorý navrhol a predložil žalovaný t.j. fotografia zo sociálnej siete Facebook, podľa ktorej mal žalobca prejaviť vôľu, že nemá záujem pracovať pre žalovaného je úplne zavádzajúci, nakoľko toto považoval za absolútne nesúvisiaci dokument, pretože v danom prípade sa jednalo o odkaz pre zamestnancov spoločnosti INA SKALICA s. r. o., v ktorej žalobca skončil pracovný pomer k 02.05.2016 o čom predložil aj dôkaz - dohodu o skončení pracovného pomeru zo dňa 02.05.2016.

6. K návrhu žalovaného na prerušenie konania uviedla, že nemá vedomosť o tom, že by žalovaný požiadal Najvyšší súd Slovenskej republiky o odklad vykonateľnosti rozhodnutia, pričom dovolací dôvod, ktorý uplatnil žalovaný podaním dovolania nemôže podľa jej názoru najvyšší súd uzavrieť v prospech žalovaného. Z toho dôvodu preto navrhla návrh žalovaného na prerušenie konania zamietnuť.

7. Žalovaný vo svojej duplike k replike žalobcu, ktorá bola zaslaná súdu po uplynutí lehoty na podanie vyjadrenia uviedol, že zotrúva na svojej obrane, argumentácií a dôkazných návrhoch. Uviedol, že žalobca opomenul, že vykonali dve okamžité skončenia pracovného pomeru, pričom na druhé okamžité skončenie pracovného pomeru žalobca nijako písomne ani ústne nereagoval i keď ho mal vo svojej dispozícii a predložil ho v súdnom konaní 5Cpr/4/2016 ako dôkaz pri podaní žaloby o neplatnosť. Doplnil, že zamestnanec musí na každé skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa reagovať, relevantným právnym úkonom v prekluzívnej dvojmesačnej lehote, inak má toto nekonanie závažné právne účinky ako sa tomu stalo aj v tomto prípade. Opätovne poukázal na § 79 ods. 1 Zákonníka práce a na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2Cdo/81/2010 v zmysle ktorého oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ (po neplatnom skončení pracovného pomeru) ďalej zamestnával môže nahradiť len taká žaloba, ktorou sa zamestnanec domáha nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale tiež náhrady mzdy v zmysle § 79 Zákonníka práce. Ak totiž neoznámia zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a žalobou na súde sa domáha len určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bez náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru, netrvá na ďalšom zamestnávaní. Túto uvedenú hmotnoprávnu úpravu a hmotnoprávne zásady žalobca opomenul. Opätovne poukázal viackrát na to, že žalovaný sa v predchádzajúcom súdnom konaní vyjadril, že náhradu mzdy nepožaduje a ani nemá záujem o ďalšiu prácu v spoločnosti žalovaného. Opätovne poprel základ nároku a tak isto aj výšku náhrady mzdy. K prerušeniu konania uviedli, že v dovolacom konaní sa rieši otázka, ktorá má zásadný právny význam pre toto rozhodnutie a konanie súdu, nakoľko sa rozhoduje o samotnom základe nároku.

8. Na pojednávaní konanom dňa 26.09.2018 žalobca v plnom rozsahu zotrval na podanej žalobe, uviedol, že prvú výpoveď, ktorú dostal od zamestnávateľa, túto považoval za neplatnú, pričom keď išiel

do Belgicka za prácou a následne potom skončil v tom júni, tak trikrát žiadal zamestnávateľa, aby mu dal mzdový lístok a ostatné listiny, pričom nečakal, že mu dajú okamžitú výpoveď, toto ho dosť prekvapilo. Na otázky sudcu uviedol, že po troch týždňoch ako bol v Belgicku im konateľ spoločnosti doniesol zmluvy, kde bolo miesto výkonu práce Terchová a oni boli v Belgicku, čo sa im nepáčilo. K svojvoľnému opusteniu pracoviska uviedol, že ho neopustil svojvoľne, ale skutočnosť, že opúšťa pracovisko povedal pánovi Viktorovi Vojtkovi, ktorý bol vlastne sprostredkovateľ a ktorý mu vlastne túto prácu dohodol. Uviedol, že trvá v celom rozsahu na tom, čo uviedol v konaní pred súdom vedenom pod sp. zn. 5Cpr/4/2016. Na otázky právnych zástupcov uviedol, že prvý krát začal pracovať pre žalovaného asi v máji 2016, mal vykonávať montáž sadrokartónu v Belgicku, pričom prvý krát podpísal pracovnú zmluvu až po troch týždňoch v Belgicku, keď ju doniesol pán Cingel. Predtým podpisovali len pracovné povolenie. Uviedol, že zamestnávateľ mu naposledy vyplatil náhradu mzdy okolo 850 eur, mala to byť výplata za máj a jún, avšak nepokrylo to ani odpracovanú časť mesiaca máj 2016. Pracovisko opustil cez víkend, bližšie si už na to nespomenul. Uviedol, že keď dostal druhé okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 so zamestnávateľom nekomunikoval, ani mu to neoznamoval, že trvá na ďalšom zamestnávaní, toto povedal iba odborom. K emailu zo dňa 29.06.2016 uviedol, že zamestnávateľovi oznámil, nech mu zašle výpoveď a zápočtový list, avšak nemyslel tým, že nemá záujem pracovať, avšak mali sa zmeniť podmienky, mali zarábať menej a platiť aj za ubytovanie a za takýchto podmienok nebol ochotný pracovať. Jeho email však nebol v tom zmysle, že nechce pracovať, ale nechcel pracovať za takej zmeny, aká bola avizovaná. Uviedol, že z toho dôvodu nežaloval o náhradu mzdy v konaní 5Cpr/4/2016, lebo tomu nerozumie, pričom komunikoval s odborníkmi, ktoré to mali na starosti a bola to vec právna.

9. Právna zástupkyňa žalobcu zotrvala na podanej žalobe a na vyjadreniach, ktoré podali k vyjadreniam žalovaného.

10. Právny zástupca žalovaného vo svojej výpovedi na pojednávaní uviedol, že pracovná zmluva bola v podstate podpísaná až na konci pôsobenia žalobcu u žalovaného, začal pracovať v Belgicku a pracovný pomer vznikol bez písomnej pracovnej zmluvy a išlo o faktický pracovný pomer. Podľa tvrdenia žalobcu mala byť pracovná zmluva podpísaná až následne a týkala sa úplne iného dôvodu, týkala sa úplne iného miesta výkonu práce v Terchovej, čiže v podstate sa jedná o iný pracovnoprávny vzťah. K náhrade mzdy uviedol, že podstatné je, či po druhom obdržaní okamžitého skončenia pracovného pomeru žalovaný oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, pričom z výsluchu žalobcu vyplynulo, že toto neoznámil, čo je aj pravdou. Dokladuje to skutočnosť, že následne žalobca začal pracovať pre inú firmu v pracovnom pomere. Z emailovej komunikácie ako aj nekonania žalobcu a aj spôsobu uplatnenia žaloby, kde podal iba žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru tak jedného, ako aj druhého bez náhrady mzdy jasne deklarujú, že nemal záujem ďalej pracovať, preto ani netrval na ďalšom zamestnávaní, čo má zjavne podstatný význam pre určenie rozsahu nároku na náhradu mzdy.

11. Na pojednávaní konanom dňa 27.03.2019 právna zástupkyňa žalobcu zotrvala na všetkých skutočnostiach, ktoré uviedla doposiaľ. Doplnila, že nesporevali skutočnosť, že žalobca vykonával prácu v Belgicku a nesporná je skutočnosť koľko dní tam odpracoval, ako aj výpočet mzdy za žalované obdobie t.j. za mesiace máj, jún 2016 v porovnaní s listinnými dôkazmi, ktoré boli následne doručené zo strany žalovaného. Údaje, ktoré boli vypočítané korešpondujú so mzdou, pričom za rok 2016 mal žalovaný vypočítanú vyššiu mzdu, ako ju vypočítali v žalobe, a preto požiadala, aby súd priznal nárok na náhradu mzdy za tieto mesiace máj a jún 2016. Pokiaľ sa týka uplatňovanej náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru uviedla, že žalobca sám, ako aj v konaní pred súdom vyjadril svoju vôľu, že nemá záujem zotrvať u žalovaného, avšak toto vyjadrenie nebolo správne prezentované a nebolo správne poňaté. Je potrebné vychádzať aj z ďalších skutkových okolností, prvotné boli mailové komunikácie na to, že žalobca vyjadril nespokojnosť s vytvorenými pracovnými podmienkami. Keď odišiel z Belgicka žalovaného vyzval, aby s ním rokoval a je pravdou, že sa snažil túto skutočnosť uzavrieť a chcel skončiť pracovný pomer, pretože sa chcel evidovať na úrade práce. Nakoľko žalovaný nijako nereagoval, bol pasívny, absolútne nemal žalobca zo strany žalovaného žiadnu reakciu, pristúpil žalobca k tomu, že upozornil žalovaného, že sa bude domáhať určenia neplatnosti okamžitých skončení pracovného pomeru. Už pri prvom okamžitom skončení pracovného pomeru žalobca upovedomil žalovaného, že nesúhlasí s okamžitým skončením pracovného pomeru. Trval na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával, ale zároveň aj dodal, že ak to nebude možné, aby sa dohodli na skončení pracovného pomeru. Nebola tu teda jednoznačná vôľa, že nebude chcieť pracovať, žalobca prvé podmienil nesúhlasom, trval na ďalšom zamestnávaní a v prípade, že by bola vôľa, dohodli by sa

na platnom skončení pracovného pomeru. Žalovaný na toto nijako nereagoval, neodpovedal, rovnako ani počas prebiehajúcich súdnych konaní nevyvinul žiadnu iniciatívu aj keď už bolo rozhodnuté o tom, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Žalovaný začal reagovať až vtedy, keď bola podaná žaloba o zaplatenie náhrady mzdy, čiže z tohto alebo z týchto skutkových okolností možno vyvodiť záver, že nemožno konštatovať, že žalobca nemal záujem pracovať. Poukázala na § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý jednoznačne upravuje nároky z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru. Na základe uvedených skutočností preto požiadala, aby súd žalobe v celom rozsahu vyhovel.

12. Právny zástupca žalovaného sa tak isto v plnom rozsahu pridrižoval svojich písomných ako aj doterajších vyjadrení. K náhrade mzdy uviedol, že zo zápisnice z predchádzajúceho konania o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá bola oboznámená súdom na pojednávaní pri svojom výsluchu žalobca jasne uviedol, že nemal záujem pracovať u žalovaného, mal záujem a chcel pracovný pomer skončiť dohodou. Tiež uviedol, že čo sa týka samotného preberania zásielok, všetci navzájom v rodine vrátane matky a členov rodiny si preberali zásielky. Je pravdou, že žalobca podal žalobu o neplatnosť prvého aj druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru, avšak treba uviesť, že nepodal žalobu o náhradu mzdy, pričom v zmysle judikatúry pokiaľ sa domáha zamestnanec iba určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru tak platí, že netrvá na ďalšom zamestnávaní a jednoducho nemôže v podstate mu ďalej trvať ani pracovný pomer. K samotnej mzde uviedol, že žalobca odpracoval v Belgicku 20 dní, pričom 10 dní mu bolo uhradených priamo na mieste, ďalších 10 dní, teda zvyšná časť mu vyplatená nebola. Na záver teda uviedol, že žiada, aby súd žalobu v časti náhrady mzdy zamietol, prípadne v časti mzdy samotnej mu priznal iba polovicu mzdy, nakoľko polovica mu bola uhradená.

13. Na prednes právneho zástupcu žalovaného právna zástupkyňa žalobcu uviedla, že je pravdou, že žalobcovi bola vyplatená náhrada mzdy vo výške 850 eur brutto, a preto zobrala žalobu v časti náhrady mzdy vo výške 850 eur brutto s príslušným úrokom z omeškania späť a požiadala súd, aby konanie v tejto časti zastavil.

14. Právny zástupca žalovaného so späťvzatím žaloby v tejto časti súhlasil.

15. Vo svojich záverečných prednesoch právni zástupcovia sporových strán zotrvali na svojich vyjadreniach a stanoviskách.

16. V rámci dokazovania sa súd oboznámil aj s obsahom listín založených v spise, pričom zistil a ustálil nasledovný skutkový a právny stav:

Žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne v konaní vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 5Cpr/4/2016 podal žalobu, ktorou žiadal aby súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením zo dňa 21.06.2016 je neplatné ako aj skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016. V odôvodnení svojho návrhu, ako aj v priebehu konania žalobca uviedol, že u žalovaného pracoval na základe pracovnej zmluvy zo dňa 26.05.2016, mal vykonávať stavebné práce s miestom výkonu práce Terchová. V skutočnosti však žalobca vykonával prácu na pracovisku v Belgicku. Dňa 18.07.2016 prevzal žalobca okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016, ktoré bolo zasielané žalobcovi na jeho adresu ako zásielka 1.triedy. S poukazom na § 38 Zákonníka práce však predmetná listina nebola doručovaná žalobcovi určeným spôsobom, t. j. ako doporučená zásielka s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. V predmetnom okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 nebol žiadnym spôsobom vymedzený dôvod, ktorý uplatnil žalovaný voči žalobcovi na okamžité skončenie pracovného pomeru, a to v rozpore s ustanovením § 70 Zákonníka práce. Po doručení predmetného okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 žalobca upozornil žalovaného, že považuje okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 za neplatné a požadoval od žalovaného ďalšie zamestnávanie alebo mimosúdnu dohodu na platnom a riadnom skončení pracovného pomeru a zároveň sa domáhal náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Žalovaný na uvedené oznámenie reagoval tak, že žalobcovi zaslal okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016, v ktorom uviedol ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce vo svojoľnom nenastúpení do práce na pracovisku v Belgicku dňa 21.06.2016, pričom mal žalobca zároveň dňa 21.06.2016 opustiť ubytovacie priestory s tvrdením, že sa do práce vráti dňa 27.06.2016, nenastúpenie do práce žalobcom vyhodnotil žalovaný ako neospravedlnenú

absenciu, ktorá trvala od 21.06.2016. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 žalovaný zasielal žalobcovi ako zásielku 1 .triedy, a to v rozpore s ustanovením § 38 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, pričom predmetné okamžité skončenie prevzala od doručovateľa dňa 03.08.2016 matka žalobcu. Pri tomto okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 nebola dodržaná podmienka doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 70 Zákonníka práce v spojení s § 38 Zákonníka práce. Okresný súd Ružomberok rozsudkom sp. zn. 5Cpr/4/2016-129 zo dňa 15.02.2017 určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením zo dňa 21.06.2016 je neplatné, vo zvyšnej časti žalobu zamietol, pričom žiadnej zo strán nepriznal právo na nárok trov konania. Proti uvedenému rozsudku podal žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne odvolanie, na základe ktorého Krajský súd v Žiline rozsudkom sp. zn. 7CoPr/3/2017-180 zo dňa 28.06.2017 rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým vo zvyšnej časti žalobu zamietol zmenil tak, že určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením zo dňa 01.08.2016 je neplatné, vo zvyšnej časti ponechal rozsudok súdu prvej inštancie nedotknutý, pričom žalobcovi priznal voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Predmetné rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť a vykonateľnosť dňom 27.07.2017. V konaní 5Cpr/4/2016 teda súdy určili, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením zo dňa 21.06.2016, ako aj zo dňa 01.08.2016 je neplatné. Podanou žalobou žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne domáhal náhrady mzdy za mesiace máj a jún 2016 t.j. od 26.05.2016 do 20.06.2016, náhrady mzdy za mesiac júl 2016 od 26.07.2016 v rozsahu 4 pracovných dní, ako aj náhrady mzdy za mesiace august až december 2016.

17. Podľa § 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.

18. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce priemerný zárobok na pracovnoprávne účely (ďalej len „priemerný zárobok“) zisťuje zamestnávateľ zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Doba práce nadčas, za ktorú bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná podľa § 121 ods. 4 poslednej vety, sa započítava do obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období, v ktorom bola dosiahnutá mzda za prácu nadčas zúčtovaná. Do zúčtovanej mzdy podľa prvej vety sa nezahŕňa mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 96 ods. 3) a do obdobia odpracovaného zamestnancom sa nezahŕňa čas neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku.

19. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

20. Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

21. Podľa § 134 ods. 4 Zákonníka práce Priemerný zárobok sa zisťuje ako priemerný hodinový zárobok. Priemerný hodinový zárobok sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta. Ak sa podľa pracovnoprávnych predpisov má použiť priemerný mesačný zárobok, postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. Priemerný mesačný zárobok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

22. Podľa § 135 Zákonníka práce priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu v rozhodujúcom období a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období zníženého o hodiny zodpovedajúce trvaníu prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období.

Rovnako sa na zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

23. Podanou žalobou sa žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne domáhal náhrady mzdy za časť mesiaca máj 2016, jún 2016, časť mzdy za mesiac júl 2016 a za mesiace august až december 2016. S poukazom k skutočnosti, že v priebehu pojednávania konaného dňa 27.03.2019 právna zástupkyňa žalobcu zobrala žalobu v časti o zaplatenie náhrady mzdy vo výške 850 eur brutto s príslušným úrokom z omeškania späť, pričom so späťvzatím žaloby v tejto časti súhlasil aj právny zástupca žalovaného, súd konanie v časti o náhradu mzdy vo výške 850 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z dlžnej mzdy zastavil. Predmetom konania zostala zvyšná časť žaloby.

24. Pracovnoprávny vzťah medzi žalobcom a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou, ktorá bola uzatvorená medzi sporovými stranami dňa 26.05.2016. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú do 31.12.2016, dohodnutá dĺžka pracovného času bola 40 hodín týždenne, pričom miesto výkonu práce bola Terchová. V skutočnosti však žalobca pre žalovaného vykonával práce v Belgicku, pričom ako bolo konštatované vyššie, v predchádzajúcom konaní, ktoré predchádzalo tomuto konaniu pod sp. zn. 5Cpr/4/2016 bolo konštatované, že dve okamžité skončenia pracovného pomeru vykonané žalovaným sú neplatné. Podanou žalobou si žalobca uplatnil voči žalovanému náhradu mzdy za obdobie od 26.07.2016 (deň doručenia nesúhlasu so skončením pracovného pomeru) až do 31.12.2016 (deň skončenia pracovného pomeru na dobu určitú). Pokiaľ ide o výpočet náhrady mzdy za žalované obdobie z vykonaného dokazovania vyplynulo a medzi sporovými stranami nebolo sporné, že žalobca vykonával pre žalovaného prácu od 26.05.2016 do 20.06.2016, pričom dňa 21.06.2016 žalobca opustil ubytovací priestor v Belgicku a na výkon ďalších prác nenastúpil. Vzhľadom ku skutočnosti, že žalobca pre žalovaného neodpracoval aspoň 22 dní resp. 168 hodín, súd pri výpočte zárobku vychádzal z ustanovenia § 134 ods. 3 Zákonníka práce v zmysle ktorého, ak zamestnanec v nevyhnutnom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Z výplatných pások predložených žalovaným v priebehu tohto konania (v čase podania žaloby žalobca nedisponoval dokladom o mzde, nakoľko mu žalovaný tieto doklady nevydal) bola hrubá mzda žalobcu za mesiac máj 2016 vo výške 458,85 eur, za mesiac jún 1720,68 eur. V zmysle § 134 ods. 2 rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. V danom prípade je teda rozhodujúcim obdobím obdobie mesiacov január až marec 2016, pričom rozhodujúce obdobie malo 65 pracovných dní. Základná hodinová mzda dohodnutá v pracovnej zmluve bola 14,34 eura x 8 hodín x 65 dní t.j. 7456,80 eur. V rozhodujúcom období by teda žalobca dosiahol mzdu 7456,80 eur brutto. Obdobie odpracované žalobcom v rozhodujúcom období 65 dní x 8 hodín t.j. 520 hodín. Mzda, ktorá by mala byť žalobcovi zúčtovaná v rozhodujúcom období je teda 7456,80 eur/520 hodín t.j. 14,34 eur a táto suma predstavuje pravdepodobný hodinový zárobok. Rok 2016 mal 260 pracovných dní vrátane sviatkov, ktoré sa považujú za odpracované, pričom v zmysle vyššie citovaných ustanovení Zákonníka práce sa má použiť priemerný mesačný zárobok (t.j. pravdepodobný mesačný zárobok), ktorý sa vypočíta tak, že priemerný mesačný zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca, t.j. 260 dní x 8 hodín /12 mesiacov t.j. 173,33 hodín odpracovaných v priemere mesačne. Priemerný hodinový zárobok je teda 14,34 eur x 173,33 hodín (odpracovaný čas mesačný v priemere) t.j. suma 2485,55 eur - suma pravdepodobného mesačného zárobku, ktorý by dosiahol žalobca.

25. Za mesiac máj 2016 žalobca odpracoval 4 dni t.j. (4 dni x 8 hodín x 14,34 eur) t.j. 458,88 eur, za mesiac jún 2016 odpracoval žalobca 14 pracovných dní t.j. (14 x 8 hodín x 14,34 eur) t.j. 1606,08 eur. Vzhľadom k tomu, že žalobca cestou svojej právnej zástupkyne zobral žalobu v časti náhrady mzdy vo výške 850 eur brutto s príslušným úrokom z omeškania späť, súd priznal žalobcovi za obdobie mesiacov máj a jún 2016 (spolu 18 dní) po zohľadnení čiastočného späťvzatia náhradu mzdy vo výške 1214,96 eur brutto.

26. Za mesiac júl 2016 t.j. od 26.07.2016 t.j. kedy bol doručený nesúhlas žalobcu so skončením pracovného pomeru do konca mesiaca by teda žalobca odpracoval 4 pracovné dni x 8 hodín x 14,34 eur, teda dosiahol by mzdu 458,88 eur a za časť mesiaca júl 2016 mu teda súd priznal náhradu mzdy 458,88 eur. Následne súd priznal žalobcovi náhradu mzdy za mesiace august až december 2016 za

každý mesiac náhradu mzdy vo výške 2485,55 eur t.j. pravdepodobný mesačný zárobok vzhľadom ku skutočnosti, že pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú t.j. do 31.12.2016 a teda za toto obdobie mu priznal náhradu mzdy v celkovej výške 12.886,63 eur brutto.

27. Žalovaný prostredníctvom svojho právneho zástupcu s podanou žalobou žalobcu nesúhlasil i napriek skutočnosti, že v predchádzajúcom konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 5Cpr/4/2016 bolo určené, že obidve okamžité skončenia pracovného pomeru, ktoré dal žalovaný žalobcovi sú neplatné. Žalovaný poukázal na skutočnosť, že žalobca dňa 21.06.2016 opustil pracovisko v Belgicku, žalovanému sa neozval a o prácu sa nijako nezaujímal. Neospravedlnená absencia žalobcu tak trvala od 21.06.2016. Žalobca svoju dlhotrvajúcu absenciu nepoprel, bránil sa čisto formalisticky a špekulatívne. V konaní vedenom na tunajšom súde pod sp. zn. 5Cpr/4/2016 v petite žaloby nebola žalobcom uplatnená žiadna náhrada mzdy, tak isto ani v odôvodnení žaloby nijako nepojednával o nároku na náhradu mzdy, pričom žalovaný poukázal na rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2Cdo/81/2010 zo dňa 31.01.2012 v zmysle ktorého, ak zamestnanec po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru neoznámí zamestnávateľovi, že na ďalšom zamestnávaní trvá, ale podá žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, potom je oznámenie voči zamestnávateľovi nahradené dňom doručenia žaloby zamestnávateľovi, nakoľko ide o hmotnoprávny úkon zamestnanca. Poukázal na tú skutočnosť, že v zmysle tohto rozhodnutia oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ (po neplatnom skončení pracovného pomeru) ďalej zamestnával môže nahradiť len taká žaloba, ktorou sa zamestnanec domáha nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale tiež náhrady mzdy v zmysle § 79 Zákonníka práce. Ak totiž neoznámí zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a žalobou na súde sa domáha len o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bez náhrady mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru, netrvá na ďalšom zamestnávaní. Keďže žalobca nepodal žalobu o náhradu mzdy a v konaní, ktoré predchádzalo tomuto konaniu sa viackrát vyjadril, že náhradu mzdy nepožaduje a nemá záujem o ďalšiu prácu žalovaný bol toho názoru, že žaloba žalobcu je nedôvodná.

28. Súd sa však s argumentami a stanoviskami žalovaného nestotožnil. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že v čase prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 vyzval žalobca žalovaného emailom zo dňa 29.06.2016 o doručenie výpovede a zaslanie zápočtového listu, čo bola reakcia na jeho písomné podanie zo dňa 25.07.2016. Žalobca písomným podaním zo dňa 25.07.2016 oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 doručené žalobcovi dňa 18.07.2016 nepovažuje za platný právny úkon, nakoľko je v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce. Nakoľko považoval skončenie pracovného pomeru za neplatné, nesúhlasil s ním a požadoval, aby ho žalovaný naďalej zamestnával a aby mu umožnil žalovaný výkon práce alebo sa s ním mimosúdne dohodol na platnom skončení pracovného pomeru. Súčasne žalovaného požiadal o náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Vyzval žalovaného s upozornením, že ak nebude konať mimosúdne, obráti sa žalobca na príslušný súd so žalobou o vyslovenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vrátane priznania náhrady mzdy. Žalobca teda jasne a zreteľne upozornil žalovaného, že ak nebude konať a nedohodne sa s ním mimosúdne, podá žalobu na súd o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru. Hoci žalovaný uznal neplatnosť prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016, následne doručil žalobcovi ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016. Podanou žalobou si však v tomto konaní žalobca uplatnil nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 a keďže pracovný pomer nebol skončený platne ani v druhom v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016 pracovný pomer žalobcu u žalovaného trval až do dňa skončenia pracovného pomeru t.j. do 31.12.2016 (ukončenie pracovného pomeru uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer dohodnutý). Povinnosťou žalobcu teda nebolo po doručení druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru opätovne zamestnávateľovi oznamovať, že trvá na ďalšom zamestnávaní, pretože už pri doručení prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru si žalobca túto svoju povinnosť splnil. Žalovaný na výzvu žalobcu nereagoval a teda tvrdenia žalovaného, že žalobca nemá záujem u žalovaného pracovať sú irelevantné pre právne posúdenie tohto sporu, nakoľko nesúhlas žalobcu so skončením pracovného pomeru trval a nebol povinný po doručení druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru opätovne oznamovať žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Pracovný pomer teda trval odo dňa, keď žalobca oznámil žalovanému, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru až do skončenia pracovného pomeru uzavretého na dobu určitú. Ak teda žalobca ako zamestnanec oznámil žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a nesúhlasil so skončením pracovného pomeru, musí od takéhoto oznámenia

konať zamestnávateľ a buď sa so zamestnancom dohodnúť alebo mu umožniť opätovne výkon práce. Vzhľadom na tieto uvedené skutočnosti súd preto i napriek vyjadreniam žalovaného priznal žalobcovi nárok na náhradu mzdy za obdobie od mája 2016 až do 31.12.2016.

29. Súd zároveň priznal žalobcovi i príslušenstvo uplatnenej pohľadávky, a to 5% ročný úrok z omeškania z tej ktorej náhrady mzdy za ten ktorý konkrétny mesiac odo dňa splatnosti mzdy t.j. od prvého dňa mesiaca až do zaplatenia, nakoľko žalovaný tým, že dlžnú sumu neuhradil žalobcovi v lehote splatnosti mzdy t.j. od prvého dňa nasledujúceho mesiaca, dostal sa do omeškania s peňažným plnením, pričom k omeškaniu zamestnávateľa pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad mzdy spravidla za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. (viď aj uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Cdo/246/2010).

30. Súd zároveň zamietol návrh žalovaného na prerušenie konania do právoplatného skončenia konania o dovolaní žalovaného, ktoré podal proti rozsudku Krajského súdu v Žiline v spojení s rozsudkom Okresného súdu Ružomberok, nakoľko súd má za to, že konanie vedené pod sp. zn. 5Cpr/4/2016 bolo právoplatne skončené, žalovaný nepreukázal, že by požiadal najvyšší súd o odklad vykonateľnosti tohto rozhodnutia, pričom pokiaľ bolo o základe nároku právoplatne rozhodnuté, dovolacie konanie nemôže byť konaním, pre ktoré má súd prerušiť základné konanie. Z tohto dôvodu preto súd návrh žalovaného na prerušenie konania do právoplatného skončenia dovolacieho konania vedenom na Najvyššom súde Slovenskej republiky zamietol.

31. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na § 255 ods. 1 Civilného sporového poriadku tak, že žalobcovi, ktorý mal v spore plný úspech (späťvzatie žaloby v časti o zaplatenie mzdy vo výške 850 eur bolo zavinené konaním žalovaného) priznal žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%, pričom o výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

Poučenie:

Proti rozsudku súdu prvej inštancie možno podať odvolanie v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na Okresnom súde Ružomberok písomne v 3 vyhotoveniach.

Podľa § 363 CSP, v odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 ods.1,2 CSP) - a) ktorému súdu je určené, b) kto ho robí, c) ktorej veci sa týka, d) čo sa ním sleduje, e) podpis, a ak ide o podanie urobené v prebiehajúcim konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania - uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh).

Podľa § 365 ods.1 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.

Podľa § 62 ods.1,2 CMP, odvolanie možno odôvodniť aj tým, že súd prvej inštancie nesprávne alebo neúplne zistil skutočný stav veci. Odvolacie dôvody možno meniť a dopĺňať až do rozhodnutia o odvolaní.

Ak povinný dobrovoľne nespĺní čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na uskutočnenie exekúcie podľa zákona č. 233/1995 Z.z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov; ak ide o rozhodnutie vo veciach maloletých detí - rozhodnutia, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, návrh na súdny výkon rozhodnutia.