

Súd: Okresný súd Zvolen  
Spisová značka: 10Cpr/4/2021  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6121248665  
Dátum vydania rozhodnutia: 08. 09. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Silvia Minková  
ECLI: ECLI:SK:OSZV:2021:6121248665.5

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Zvolen v konaní pred sudkyňou JUDr. Silviou Minkovou v právnej veci žalobcu L.. P. M., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom E. XXXX/XX, P. V., proti žalovanému Slovenská pošta, a.s., so sídlom Partizánska cesta 3998/9, 975 99 Banská Bystrica, IČO: 36631124, o zaplatenie 1.076,79 EUR s príslušenstvom, takto

### rozhodol:

- I. Žaloba sa **z a m i e t a**.
- II. Žiadna zo strán **n e m á** právo na náhradu trov konania.

### o d ō v o d n e n i e :

1. Dňa 20.02.2021 bol na Okresný súd Banská Bystrica v rámci upomínacieho konania podaný návrh na vydanie platobného rozkazu, ktorým sa žalobca domáhal toho, aby súd platobným rozkazom zaviazal žalovaného zaplatiť mu sumu 1.076,79 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1.076,79 EUR od 15.02.2020 do zaplatenia, ako i nahradiť trovy konania.

Žalobný návrh žalobca zdôvodnil tým, že rozhodnutím č.j. 3441/2019-LZ-ORG zo dňa 27.05.2019 žalovaný zrušil žalobcovi pracovné miesto právnik špecialistu s účinnosťou od 01.07.2019. Dňa 10.01.2020 žalobca ponúkol žalovanému v rámci ponukového konania podľa ustanovení § 63 ods. 2 Zákonníka práce voľné pracovné miesto, ktoré žalovaný prijal, ale žalovaný to psychicky nezvládol a žalobcovi nariadil čerpať od 13.01. do 31.01.2020 dovolenku, a to aj napriek tomu, že žalovaný s nariadenou dovolenkou nesúhlasil, pretože sa domnieval, že počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ak zamestnanec je ochotný pracovať, mu zamestnávateľ nemôže nariadiť čerpanie dovolenky na zotavenie. Žalobca poukázal na znenie § 111 Zákonníka práce, s tým, že v tomto prípade neboli naplnené žiadne z tam uvedených zákonných ustanovení. Zamestnávateľ nariadil v roku 2020 čerpať dovolenku za rok 2019, ktorá bola prenesená z dôvodu predchádzajúcej prekážky na strane zamestnanca a z dôvodu nástupu žalovaného na rodičovskú dovolenku od 10.06.2019. Žalovaný chcel pracovať, prejavil svoj záujem písomne, prijal zamestnávateľom/žalovaným ponúknuté miesto a nesúhlasil s nástupom na čerpanie dovolenky počas trvania prekážky na strane zamestnávateľa. Napriek tomu mu žalovaný dovolenku nariadil, uviedol vo výkaze dochádzky a nevyplatil mu mzdu titulom prekážky na strane zamestnávateľa, ale titulom čerpania dovolenky na zotavenie. Skutkovým základom tohto konania žalovaného bola snaha získať čas na vymyslenie dôvodu, pre ktorý s ním nemôže vykonať zmenu jeho pracovnej zmluvy na základe žalobcom prijatého a žalovaným ponúknutého pracovného miesta. Zákonník práce taxatívne vymenúva prípady, kedy je zamestnávateľ oprávnený nariadiť zamestnancovi čerpanie dovolenky na zotavenie. Ani jeden prípad sa nevzťahuje na nariadenie dovolenky z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa, ktorý odmieta pridať svojmu zamestnancovi prácu. Okrem toho v pojednávanom prípade, keď žalobca žije v strese o osud svojej rodiny a dvoch maloletých detí, asi nemožno ani hovoriť o dovolenke na zotavenie, teda žalovaný nemohol nariadiť žalobcovi čerpanie dovolenky na zotavenie, keď pritom ešte aj porušil horeuvedené

povinnosti stanovené Zákonníkom práce, teda dovolenku neurčil v dostatočnom časovom predstihu, ani v súlade s plánom dovolenie, ani čerpanie dovolenky neprejednal so zástupcami zamestnancov. Vzhľadom k tomu, že žalovaný medzitým ukončil pracovný pomer so žalobcom, niet inej možnosti nápravy ako priznanie škody podľa ustanovení § 420 ods. 1 Občianskeho zákonníka. V tomto prípade žalovaný porušil citované ustanovenie Zákonníka práce a žalobcovi vznikla škoda aj na odvodoch, na sociálne a zdravotné poistenie, dôchodkové poistenie, ako aj na budúcom dôchodku a na výške prípadnej podpory v nezamestnaní. Vzhľadom k tomu, že škody do budúca nie je možné priznať, žalobca si uplatnil len škodu vo výške hrubej mzdy uvedenej na výplatnej páske. Vzhľadom k tomu, že pracovný pomer skončí, žalovaný nakoniec dal žalobcovi výpoveď, nie je možné už inak vzniknutú škodu uhradiť, ani alternatívnym plnením, a preto prichádza do úvahy už len nahradenie spôsobenej škody. Žalobca s nariadením dovolenky nesúhlasil už dňa 10.01.2020, ale mzda je v podmienkach žalovaného splatná dňa 14. nasledujúceho kalendárneho mesiaca, preto žalobca si uplatnil úroky z omeškania v súlade s nariadením vlády SR č.87/1995 Z.z. odo dňa 15.02.2020.

2. Okresný súd Banská Bystrica v upomínacom konaní vydal dňa 31.03.2021 platobný rozkaz sp.zn.17Up/202/2021, ktorý bol žalovanému doručený dňa 01.04.2021, proti ktorému podal žalovaný odpor, v ktorom okrem iného uviedol, že nárok žalobcu neuznávajú, s tým, že žalobcovi bolo dňa 10.01.2020 písomne nariadené čerpanie zostatkovej dovolenky za rok 2019 v trvaní od 13.01. do 31.01.2020, ktorú nemohol čerpať podľa schváleného plánu dovolení za rok 2019 z dôvodu prekážok na strane zamestnanca (čerpanie rodičovskej dovolenky). Žalobca nariadenie čerpania dovolenky zobral na vedomie, čím prejavil svoj súhlas so skrátením lehoty podľa § 111 ods. 5 Zákonníka práce, pričom dôkaz o nariadení čerpania dovolenky a o jej akceptácii zo strany žalobcu sa nachádza v Zápise o osobnom prerokovaní organizačnej zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a o ponukovom konaní podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý žalobca súdu už predložil. Nariadenie čerpania dovolenky žalobca nijakým spôsobom nenapadol, čo len má potvrdzovať ich tvrdenie, že s nariadením dovolenky, ako i skrátením predmetnej lehoty podľa Zákonníka práce sám súhlasil. Tento záver potvrdzuje aj ďalšie konanie žalobcu, ktorý vo februári 2020 bez akýchkoľvek výhrad prijal mzdu za január 2020, súčasťou ktorej bola aj náhrada za predmetnú dovolenku a túto doteraz v súlade s § 117 Zákonníka práce nevrátil. Zákonník práce neumožňuje určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na obdobie, keď je tento uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej a rodičovskej dovolenke, resp. určuje, že počas ostatných prekážok na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť čerpanie dovolenky len na žiadosť zamestnanca. Nariadenie čerpania dovolenky počas prekážok na strane zamestnávateľa Zákonník práce nevylučuje. Vzhľadom na tieto skutočnosti zotrvali na tom, že žalobcovi bolo čerpanie dovolenky nariadené v súlade so Zákonníkom práce. Žalobca nebol ukrátený na svojich právach a nevznikla mu žiadna škoda. Tiež uviedli, že ak by súd návrhu žalobcu vyhovel, bola by mu preplatená dovolenka v rozpore so Zákonníkom práce, nakoľko k jej preplateniu by došlo ešte pred ukončením pracovného pomeru. Vzhľadom k vyššie uvedeným skutočnostiam žiadali žalobu ako nedôvodnú zamietnuť.

3. Okresný súd Banská Bystrica prípisom zo dňa 21.04.2021 vyzval žalobcu, aby v lehote 15 dní od doručenia tejto výzvy sa vyjadril k podanému odporu žalovaného a v tej istej lehote navrhol pokračovanie v konaní na súde príslušnom na prejednanie veci podľa Civilného sporového poriadku.

Na výzvu súdu žalobca navrhol v konaní pokračovať a spis odstúpiť na miestne a vecne príslušný súd, keď zotrval na podanom žalobnom návrhu s odkazom na ustanovenie § 142 ods. 3 Zákonníka práce, s tým, že Zákonník práce nepovoľuje počas obdobia, kedy na strane zamestnávateľa existuje prekážka v práci, obchádzať účel zákona tým, že toto obdobie zamestnávateľ zamení za obdobie čerpania riadnej dovolenky, ani na základe dohody, ani na základe príkazov, či žiadostí. Jedná sa o absolútne neplatné právne úkony, ktoré zakladajú právo vymáhať škody a právo žiadať vydanie bezdôvodného obohatenia na škodu toho, kto ju spôsobil a proti tomu, kto sa bezdôvodne obohatil.

Zároveň uviedol, že ako dôkaz v konaní predkladá zvukovú nahrávku zo dňa 10.01.2020, ktorá preukazuje, že žalobca jasne a zreteľne protestoval proti tomu, že mu je zo strany zamestnávateľa/ žalobcu nariaďované čerpať dovolenku počas obdobia, v ktorom trvajú prekážky na strane zamestnávateľa.

Oprávnenosť vykonať takýto dôkaz zdôvodnil tým, že sa jedná o spor s ochranou slabšej strany, a teda je tento dôkaz možné vykonať v súlade so zásadou proporcionality. Žalobca vyjadril názor, že ak zamestnanec nepracuje pre prekážky na strane zamestnávateľa, tak nemá právo čerpať ani dovolenku na zotavenie na vlastnú žiadosť, ani nemá zamestnávateľ právo nariadiť mu čerpanie dovolenky na zotavenie po práci, lebo zamestnanec nepracuje. Tento postup je tak v priamom rozpore s ustanoveniami

Zákonníka práce § 100 až 117, ustálenou judikatúrou, ktorá hovorí o tom, čo je dovolenka a definíciou dôvodov čerpania dovolenky. Žalobca vyjadril názor, že ak mu žalovaný nariadil čerpať dovolenku, pričom trvala prekážka v práci na strane zamestnávateľa, tak porušil Zákonník práce ako celok, čím vznikol právny titul na strane žalobcu na náhradu škody podľa ustanovení § 420 a nasl. Občianskeho zákonníka, lebo spôsobil škodu tými, ktorých na svoju činnosť použil, tým, že porušili právnu povinnosť. Tí potom zodpovedajú zamestnávateľa podľa ustanovení § 177 a nasl. Zákonníka práce, teda konkrétne v tomto prípade za škodu zodpovedá L.. U. M., prípadne zodpovedajú spoločne a nerozdielne všetci, čo tam dňa 10.01.2020 okrem žalobcu boli. Ak by žalovaný dodržiaval ustanovenia Zákonníka práce, žalobcovi protiprávne nenariadil čerpať dovolenku, tak by mu musel za celý mesiac január 2020 vyplatiť priemernú mzdu a zároveň mu po skončení pracovného pomeru preplatiť nevyčerpanú dovolenku, čerpanú v januári 2020. Ak sa tak na základe porušenia práva nestane, čo je jasné, že sa tak nestane, tak sa žalovaný bezdôvodne obohatí na účet žalobcu. Žalobca tiež poukázal na ustanovenie § 39 Občianskeho zákonníka, s tým, že dobrým mravom sa podľa jeho názoru priechi nariadenie čerpania dovolenky zamestnancovi z dôvodu, že mu zamestnávateľ odmieta pridelovať prácu, že s ním chce protiprávne rozviazať pracovný pomer a finančne ho zruinovať, aby sa nevládal brániť v súdnych konaniach, a to podľa tak ustanovení Občianskeho zákonníka, ako i pracovného práva, keďže pojem dobré mravy riešia obidva tieto kódexy. Na záver uviedol, že sa v jeho prípade jednalo o prekážky na strane zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 142 ods. 3 Zákonníka práce, a preto mal nárok na vyplatenie priemernej mzdy.

4. Okresný súd Banská Bystrica prípisom zo dňa 17.05.2021 dňa 18.05.2021 postúpil vec tunajšiemu súdu ako súdu príslušnému na jej prejednanie, nakoľko žalobca v zákonom stanovenej lehote navrhol pokračovanie v konaní na príslušnom súde v zmysle § 10 ods. 3 resp. v zmysle § 14 ods. 3 zákona č.307/2016 Z.z. o upomínacom konaní.

5. Dňa 08.06.2021 bolo na tunajší súd formou elektronického podania doručené vyjadrenie žalovaného k vyjadreniu žalobcu, v ktorom okrem iného uviedli, že prerokovanie určenia čerpania dovolenky sa uskutočnilo na ponukovom konaní dňa 10.01.2020, pričom mali za to, že žalobca s čerpaním dovolenky súhlasil, nakoľko sám určil termín čerpania dovolenky, podpísal zápis ponukového konania vrátane nariadenia čerpania dovolenky bez námietok a následne prijal náhradu mzdy za čerpanú dovolenku. Zároveň žalobca neoznámil, že s nariadením dovolenky nesúhlasí, resp. že na dovolenku nenastupuje. O jeho nesúhlase s nariadením čerpania dovolenky sa dozvedeli oni až na základe doručeného platobného rozkazu dňa 01.04.2021. Po ukončení dovolenky žalobca nevykonával prácu z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa, následne od 12.02.2020 do 01.02.2021 bol práceneschopný a od 02.02.2021 až do ukončenia pracovného pomeru dňa 31.05.2021 nevykonával prácu z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa.

Žalobca však vo svojich vyjadreniach popiera, že s nariadením čerpania dovolenky súhlasil. Vzhľadom na existujúce protichodné právne názory na nariadenie čerpania dovolenky počas obdobia, kedy zamestnanec nemôže vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy bez súhlasu zamestnanca resp. dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom, rozhodli sa, že žalobcovi uhradia náhradu mzdy za dovolenku (t.j. za 15 dní dovolenky nevyčerpanej v roku 2019, ktorej čerpanie bolo nariadené od 13.01. do 31.01.2020), a to vo výplate za máj 2021, ktorá mu bude vyplatená v júni 2021. Žalovaný ešte k veci uviedol, že žalobca sa okrem nároku na náhradu mzdy za dovolenku, ktorej čerpanie mu bolo nariadené od 13.01. do 31.01.2020, domáha aj zaplata náhrady mzdy za dovolenku, ktorú čerpal v dňoch 02. a 03.01.2020 na vlastnú žiadosť. Tento jeho nárok označili za nedôvodný, keďže počas obdobia, kedy zamestnanec nemôže vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy, Zákonník práce nevyklučuje, aby toto obdobie bolo vysporiadané dohodou zamestnanca a zamestnávateľa o čerpaní dovolenky. Zotrvali na tom, že žalobca v týchto dvoch dňoch dovolenku riadne čerpal a náhrada mzdy za túto dovolenku mu bola riadne vyplatená. Zároveň poukázali na znenie § 116 ods. 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorého platí, že za nevyčerpané 4 týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru. Vzhľadom k tomu mali za to, že keďže pracovný pomer so žalobcom skončil dňa 31.05.2021, nie sú s výplatou náhrady mzdy za dovolenku v omeškaní. Taktiež vyjadrili presvedčenie, že žalovanému nevznikla žiadna škoda, keď za mesiac január 2020 mu prislúcha mzda v rovnakej výške, ako mu už bola vyplatená, nakoľko v prípade prekážok na strane zamestnávateľa aj v prípade dovolenky patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, a teda aj všetky odvody zo mzdy boli vykonané v správnej výške.

6. Dňa 28.06.2021 formou elektronického podania bolo na tunajší súd doručené vyjadrenie žalobcu, ktorý uviedol, že dňa 23.09.2019 podal na tunajšom súde návrh na zákaz diskriminácie a náhradu majetkovej a nemajetkovej ujmy vyjadrenej v peniazoch, keď žalovaný je totožný so žalovaným v tomto spore a konanie je vedené pod sp.zn.8Cpr/7/2019. Dňa 31.05.2021 podal žalobca žalobu o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru so žalovaným, s tým, že konanie je vedené na tunajšom súde pod sp.zn.10Cpr/5/2021 (poznámka súdu : správna spisová značka je 8Cpr/5/2021), s tým, že keď podával žalobu o náhradu škody v tomto konaní zabudol, že čerpanie časti dovolenky žiadal on sám, s tým, že o dovolenku v dňoch 23.12.2021 do 03.01.2020 požiadal zamestnávateľa preto, lebo sa rozhodol, že jeho dve malé deti a manželka majú právo na kludné sviatky. Dovolenku nečerpал dobrovoľne a na účely regenerácie po dobre vykonanej práci, ale titulom toho, že bol pod tlakom a nechcel rodinu vystaviť tomu, že ako jediný živiiteľ počas vianočných sviatkov prišiel o prácu a jediný príjem celej rodiny.

7. Dňa 06.07.2021 formou elektronického podania bolo na tunajší súd doručené vyjadrenie žalobcu k vyjadreniu žalovaného zo dňa 05.07.2021, v ktorom okrem iného uviedol, že sa v konaní domáha náhrady škody podľa ustanovení § 420 ods. 1 a 2 Občianskeho zákonníka, s tým, že pokiaľ žalovaný uhradil žalobcovi náhradu dovolenky, čo je plnenie na základe iného právneho titulu ako bola podaná žaloba, tým pádom došlo k tomu, že žalovaný vyplatil žalobcovi dovolenku za obdobie od 13.01. do 31.01.2020 dvakrát - jedenkrát vo výplatnom termíne v mesiaci február 2020 a druhýkrát vo výplatnom termíne v máji 2021, čo mu do budúca zakladá právo vymáhať od žalobcu vydanie bezdôvodného obohatenia. Žalovaný neuhradil žalobcovi náhradu škody titulom podaného žalobného návrhu. Opakované uhrádzanie dovoleniek v rôznych časových obdobiach v rokoch 2020 a 2021, pričom sa vypláca za nečerpajúcu dovolenku v roku 2019, skresľuje základ mzdy pre výpočet odvodov do zdravotnej a sociálnej poisťovne, fondu zamestnanosti a pod., resp. skresľuje to žalobcovi príjmy zo závislej činnosti, ak podáva daňové priznanie aj z iných príjmov, napríklad z nájmu nebytových alebo bytových priestorov a pod.. Takáto svojvôľa žalovaného pri nakladaní s právami zamestnanca je zrejma a takejto svojvôle v ohýbaní a zneužívaní práva by súd podľa názoru žalobcu v súlade s ustanoveniami článku 5 C.s.p. nemal poskytnúť právnu ochranu.

Pokiaľ žalovaný tvrdí, že žalobca plnenie za nariadenú dovolenku prijal a nevrátil ho, tak ako to ustanovuje § 117 Zákonníka práce, k čomu žalobca uviedol, že na tento prípad sa toto zákonné ustanovenie nevzťahuje. Ak žalovaný tvrdí, že žalobca všetko uznal, lebo nevrátil peňažné plnenie za dovolenku vyplatenú od 13.01. do 31.01.2020 a on mu nevykonal v súlade s ustanoveniami § 117 Zákonníka práce zrážku zo mzdy, ide podľa názoru žalobcu o svojvoľný výklad práva. Pokiaľ žalovaný tvrdil, že Zákonník práce nariadenie dovolenky zamestnancovi počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa, okrem taxatívne vymenovaných nevyklučuje, toto tvrdenie je nesprávne, keď poukázal aj na komentár L.. V. k Zákonníku práce, z ktorého vyplýva, že výnimka je iba v prípade, ak zamestnanec v prípadoch inej prekážky v práci na strane zamestnávateľa, než je prekážka taxatívne vymenovaná v § 111 Zákonníka práce, sám o dovolenku požiada, čo sa v prejednávacom prípade stalo, a teda v časti by bola žaloba nedôvodná za dni 02. až 03.01.2020, kedy zamestnanec o čerpanie dovolenky požiadal a zamestnávateľ ju schválil. Žalobca ale zotrval na názore, že žalovaný je v omeškaní s úhradou škody, s tým, že z dôvodu právnej istoty by mal byť medzi stranami sporu uzatvorený súdny zmier, ktorý by určil, že žalobcovi nebola žalovaným dvakrát vyplatená dovolenka, ale náhrada škody z dôvodu porušenia ustanovení Zákonníka práce na strane žalovaného, úroky z omeškania a trovy súdneho konania. Ak by s tým žalovaný nesúhlasil, žalobca navrhol, aby tento prejav vôle žalovaného nahradil Okresný súd Zvolen rozsudkom. Žalobca navrhol, že čiastočne zoberie žalobný návrh späť v časti čerpania dovolenky za dni 02. až 03.01.2020 a príslušenstva k tejto časti návrhu. Tiež uviedol, že výpočet žalovanej škody po čiastočnom späťvzataní návrhu a úroku z omeškania ku škode uhradenej žalovaným dňa 14.06.2021 žalobca predloží na pojednávaní.

8. Dňa 06.09.2021 formou elektronického podania bolo na tunajší súd doručené vyjadrenie žalobcu, v ktorom okrem iného uviedol, že emailom zo dňa 14.06.2021 požiadal o stanovisko k údajnému dodatočnému druhému preplateniu dovolenky pani R. Š. - mzdovú účtovníčku žalovaného, konkrétne žiadal o oznámenie, či v poslednej mzde bývalý zamestnávateľ žalobcovi preplatil dovolenku, ktorá sa týka uplatneného žalobného nároku na súde. Táto na jeho priamu otázku neodpovedala, rozpísala len dni preplatených dovolenky za kalendárne roky a nenapísala ani výpočet dovolenkových náhrad. S poukazom na všetky skutočnosti žalobca dospel k záveru, že žalovaný mal za mesiac január za dni od 13.01. do 31.01.2021 vyplatiť žalobcovi mzdu vo výške jeho priemernej mesačnej mzdy, a to vo výplatnom termíne dňa 14.02.2020. Žalovaný tak doteraz neurobil a jeho obchádzanie tejto skutočnosti

údajným preplatením dovolenky v máji 2021 nie je plnením v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. Žalobca poprel, že by sa žalovaný prvýkrát o jeho nesúhlase s nariadenou dovolenkou dozvedel až z doručenej žaloby, tak ako to uviedla právnička žalovaného na pojednávaní, s tým, že prvýkrát sa žalovaný o tejto skutočnosti dozvedel dňa 10.01.2020 a druhýkrát z listu zo dňa 25.02.2020 z odpovede na výzvu žalovaného adresovaného C.. U. F. a potom aj dňa 17.02.2021 z emailu adresovaného U. M., R. M., Z. M., L. Y., U. G. - zamestnanci žalovaného. Žalobca tiež zotrval na názore, že žalovaný je v omeškaní, keďže nárok na priemernú mzdu podľa ustanovení § 142 ods. 3 Zákonníka práce mu vznikol za mesiac január 2020 s výplatným termínom 14.02.2020. Pre prípad, že by strany sporu neuzavreli súdny zmier, v ktorom žalovaný prehlási, že si nebude do budúca robiť voči žalobcovi žiadne nároky titulom tohto súdneho konania a uhradí žalobcom navrhnuté úroky z omeškania a trovy tohto súdneho konania, tak navrhol, aby súd vo veci rozhodol tak, že žalovaného zaviazže zaplatiť žalobcovi sumu 950,11 EUR titulom náhrady priemernej mzdy za obdobie od 13.01. do 31.01.2021 spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 950,11 EUR od 15.02.2020 do zaplatenia a tiež trovy súdneho konania, a to všetko do 15 dní odo dňa právoplatnosti súdneho rozhodnutia.

9. Tunajší súd uznesením zo dňa 21.07.2021, ktoré nadobudlo právoplatnosť dňa 10.08.2021, sp.zn.10Cpr/4/2021-111, zamietol návrh žalobcu na prerušenie konania do právoplatného skončenia konania vedeného na tunajšom súde pod sp.zn.8Cpr/5/2021 a 8Cpr/7/2019. Z odôvodnenia tohto súdneho rozhodnutia vyplýva, že na pojednávaní dňa 14.07.2021 navrhol žalobca konanie prerušiť do právoplatného skončenia konania vedeného na tunajšom súde o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru a tiež do právoplatného skončenia konania o zákaze diskriminácie vedeného tiež na tunajšom súde pod sp.zn.8Cp/5/2021 a 8Cpr/7/2019. Bližšie zdôvodnenie procesného postupu súdu je uvedené v odôvodnení tohto súdneho rozhodnutia.

10. Tunajší súd uznesením zo dňa 08.09.2021 sp.zn.10Cpr/4/2021-151, rozhodol tak, že konanie v časti o zaplatenie sumy 126,68 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 126,68 EUR od 15.02.2020 do zaplatenia zastavil a zároveň súd pripustil zmenu žaloby v nasledovnom znení: Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi sumu vo výške 950,11 EUR titulom náhrady priemernej mzdy za obdobie od 13.01.2021 do 31.01.2021 spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy vo výške 950,11 EUR od 15.02.2020 do zaplatenia, a to všetko do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozhodnutia súdu. Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi trovy súdneho konania do 15 dní odo dňa právoplatnosti rozhodnutia Okresného súdu vo Zvolene o trovách konania. Bližšie zdôvodnenie procesného postupu súdu je uvedené v odôvodnení tohto súdneho rozhodnutia.

11. Súd nariadil v tejto veci pojednávanie na deň 14.07.2021, na ktorom súd vec meritórne prejednal a odročil za účelom rozhodnutia o procesnom návrhu žalobcu na prerušenie konania na deň 08.09.2021, na ktorom opätovne vec meritórne prejednal a rozhodol.

12. Súd na týchto pojednávaniach vykonal dokazovanie listinnými dôkazmi, ktoré vo fotokópiách predložili strany sporu v priebehu konania a to: rozhodnutie generálneho riaditeľa SP, a.s. o zmene organizačnej štruktúry z č.l.4 výňatok, zápis o osobnom prerokovaní organizačnej zmeny zo dňa 07.01.2020 z č.l.5-6, výplatnú pásku žalobcu za obdobie január 2020 z č.l.7, výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 05.02.2021 z č.l.8-9, oznámenie o ukončení materskej dovolenky, žiadosť o poskytnutie riadnej dovolenky z č.l.62, výplatnú pásku žalobcu za obdobie máj 2021 z č.l.63, simuláciu výpočtu v mesiaci január 2020 z č.l.64, výplatné pásky za obdobie január 2020 a február až máj 2021, emailovú komunikáciu medzi žalobcom a žalovaným za obdobie február 2021 a september 2021, list žalobcu adresovaný žalovanému zo dňa 05.02.2020, emailovú komunikáciu medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 16.06.2021 a 14.06.2021 vrátane prílohy a zo dňa 15.01.2020, a tiež sa oboznámil s prednesmi žalobcu a poverenej zamestnankyne žalovaného na pojednávaniach, pričom zistil tento skutkový stav.

Z výňatku z rozhodnutia generálneho riaditeľa SP, a.s. o zmene organizačnej štruktúry SP, a.s., č.j.3441/2019-LZ-ORG, súd okrem iného zistil, že toto rozhodnutie bolo vydané v súvislosti s optimalizáciou a zvýšením efektívnosti práce, keď okrem iného bolo dňom 30.06.2019 zrušené v priamej riadiacej pôsobnosti vedúceho oddelenia všeobecnej právnej agendy v odbore právnom jedno pracovné miesto, špecialista právnik, TT 10 (TP 030015), týždenný pracovný čas 37,5 hod. (Banská Bystrica). Zo Zápisu o osobnom prerokovaní organizačnej zmeny podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a ponukovom konaní podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce zo dňa 07.01.2020 resp. 10.01.2020 súd okrem iného zistil, že v spodnej časti tohto dokumentu je rukou písaná poznámka „zamestnávateľ nariaďuje

zamestnancovi čerpanie dovolenky počnúc dňom 13.01.2020 do 31.01.2020 v Banskej Bystrici dňa 10.01.2020 L.. U. M. s nečitateľným podpisom a beriem na vedomie L.. P. M. s nečitateľným podpisom“. Z výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce zo dňa 05.02.2021 súd okrem iného zistil, že ju dal žalovaný žalobcovi s poukazom na tam uvedené právne skutočnosti, s tým, že jeho pracovný pomer mal skončiť uplynutím výpovednej doby v trvaní 3 mesiacov, ktorá mala začať plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bola výpoveď doručená a skončí uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. V spodnej časti v kolónke zamestnanec prevzal je rukou písané „05.02.2021 výpoveď považujem za neplatnú a trvám na pridelovaní práce a nečitateľný podpis“.

Z listu Oznámenie o ukončení materskej dovolenky, žiadosť o poskytnutie riadnej dovolenky zo dňa 21.11.2019 súd zistil, že ho adresoval žalobca žalovanému, ktorému bol list doručený 21.11.2019, pričom týmto žalobca žalovanému oznámil, že v súlade s ustanovením § 166 ods. 3 Zákonníka práce dňa 22.12.2019 mu končí platená materská dovolenka a do práce nastúpi dňa 23.12.2019, s tým, že ku dňu nástupu do práce bude mať nevyčerpanú dovolenku v počte viac ako 21 pracovných dní. Z uvedeného dôvodu požiadal o poskytnutie riadnej dovolenky, ktorú by čerpal od 23.12.2019 do 03.01.2020, čo je 6 pracovných dní. Súhlas s čerpaním riadnej dovolenky žiadal zaslať na jeho adresu alebo na tam uvedenú emailovú adresu.

Z dokladu Simulácia výpočtu za mesiac január 2020 týkajúci sa žalobcu súd okrem iného zistil, že sa jedná o tlačivo žalovaného, keď pri výpočte netto súm nebol vypočítaný žiaden rozdiel oproti pôvodnej hodnote v porovnaní so simulovanou hodnotou, keď pôvodná hodnota vychádzala z dovolenky za predchádzajúci rok v rozsahu 127,5 hod. suma brutto 1.076,79 EUR, prekážky na strane zamestnávateľa 30 hod. suma 253,36 EUR a pri simulovanej hodnote dovolenka za predchádzajúci rok 15 hod. suma 126,68 EUR, prekážky na strane zamestnávateľa 142,50 hod. suma 1.203,47 EUR, teda rozdiel pri hodinách predstavoval pri dovolenke - 112,50 hod., pri prekážkach na strane zamestnávateľa + 112,50 hod. a pri dovolenke - 950,11 EUR, pri prekážkach na strane zamestnávateľa + 950,11 EUR, s tým, že pri netto položkách nebol zistený rozdiel ani pri žiadnom type poistného, ani pri výške daňového bonusu na vyživované deti, ani pri výške výplaty na účet resp. čistej mzdy a čistého príjmu, ani pri akejkoľvek inej tam uvedenej položke.

Z výplatnej pásky za obdobie január 2020 týkajúcej sa žalobcu súd okrem iného zistil, že ako zamestnávateľ je tu uvedený žalovaný, dovolenka 127,50 hod. suma 1.076,79 EUR, náhrada za sviatok 15 hod. suma 126,68 EUR, ostatné náhrady 30 hod. suma 253,36 EUR, daňový bonus 68,16 EUR, príjmy 1.524,99 EUR, priemerný zárobok 8,4454, dovolenka nárok 42 dní, čerpaná v mesiaci 17 dní, zostatok 25 dní, výplata na účet 1.143,42 EUR.

Z výplatných pásov za obdobie február až apríl 2021 týkajúcich sa žalobcu, kde ako zamestnávateľ je uvedený žalovaný, súd okrem iného zistil, že sú tu uvádzané ostatné náhrady v rôznych počtoch hodín, daňový bonus a v mesiaci február 2021 aj nemocenské dávky 7,5 hod. resp. v mesiaci apríl 2021 náhrada za sviatok 15 hod., s tým, že vo všetkých týchto dokladoch je uvedená dovolenka nárok a zároveň zostatok 12,5 dňa.

Z výplatnej pásky za obdobie máj 2021 týkajúcej sa žalobcu, v ktorej ako zamestnávateľ je uvedený žalovaný, súd okrem iného zistil, že sú tu uvedené ostatné náhrady 157,50 hod. suma 1.330,15 EUR, preplatená dovolenka 206,25 hod. suma 1.741,87 EUR, odstupné a odchodné a daňový bonus, s tým, že je tu uvedená dovolenka nárok 27,5 dňa, čerpaná v mesiaci 27,5 dňa.

Z emailovej komunikácie medzi žalobcom a poverenou zamestnankyňou žalovaného v dňoch 02. a 03.09.2021 súd okrem iného zistil, že v nich riešili možnosť uzavretia súdneho zmieru navrhnutého žalobcom.

Z emailovej správy zo dňa 17.02.2021, ktorú adresoval žalobca zamestnancom žalovaného, súd okrem iného zistil, že v ňom uviedol, že ak existujú prekážky na strane zamestnávateľa, tak tento nie je oprávnený nariadiť zamestnancovi čerpanie dovolenky na zotavenie, s tým, že túto otázku nebude v tomto liste riešiť, lebo ju bude riešiť podaním na súd a počká si na jeho rozhodnutie, s tým, že sa to netýka len teraz dovolenky o ktorej píšete, ale aj dovolenku, ktorú mu nariadili čerpať dňa 10.02.2020, keď zohrali prvú frašku s ponukovým konaním, s tým, že vtedy trval na tom, aby mu dovolenku nariadili písomne, keďže chcel mať písomný dôkaz na súd.

Z listu Výzva - odpoveď zo dňa 05.02.2020 súd zistil, že ho adresoval žalobca žalovanému, v ktorom okrem iného uviedol, že k výzve zo dňa 28.01.2020 uvádza, že dovolenka, ktorej čerpanie mu nariadili dňa 10.01.2020, mu bola nariadená z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Toto nariadenie čerpania dovolenky pre prekážky v práci na strane zamestnávateľa nie je v súlade s ustanoveniami § 142 ods. 3 Zákonníka práce, a preto mu patrí aj za obdobie od 13.01.2020 do 31.01.2020 a aj potom náhrada mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku a zamestnávateľ

mu nesmie vykazovať v tomto období čerpanie riadnej dovolenky, ani prekážky v práci na strane zamestnanca.

Z emailovej komunikácie zo dňa 14.06. a 16.06.2021 medzi žalobcom a zamestnancom žalovaného R. Š. súd okrem iného zistil, že ju žalobca požiadal, aby mu rozpisala, akú dovolenku mu bývalý zamestnávateľ v poslednej mzde preplatil, aké dni, aké obdobie a či sa to týka aj žalovanej časti dovolenky, ktorú si uplatnil na súde a zároveň požiadal o mzdové listy za roky 2019, 2020 a 2021. V reakcii na to mu R. Š. odpísala, že mu v prílohe zasiela rozpis preplatennej dovolenky v mzde máj 2021, s tým, že na základe príkazu vedúcej OSM mu mzdové listy za roky 2019 až 2021 neposiela, nakoľko sú interným dokladom SP, a.s.. Z prílohy vyplýva, že mu týmto oznámili, že vo výplate máj 2021 mal preplatenú dovolenku za rok 2021 10,5 dňa, 78,75 hod., 665,08 EUR, za rok 2020 2 dni, 15 hod., 126,68 EUR a za rok 2019 15 dní, 112,5 hod., 950,11 EUR.

Z emailovej komunikácie zo dňa 15.01. resp. 20.01.2020 súd zistil, že prebiehala medzi žalobcom a zamestnancom žalovaného U. F., ktorou ju požiadal, aby mu zaslala emailom zoskenovaný dokument, v ktorom mu U. M.Č. nariadil čerpanie dovolenky. Následne mu dotyčná odpísala, že v prílohe zasiela scan žiadaného dokumentu.

Z prednesu žalobcu na pojednávaniach súd okrem iného zistil, že pred otvorením prvého pojednávania zobral žalobu žalobca späť v časti o zaplatenie sumy 126,68 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 126,68 EUR od 15.02.2020 do zaplatenia, keďže pri spisovaní žaloby si neuvedomil, že časť dovolenky v rozsahu 2 dní pokračovala ešte aj v tom predmetnom roku, teda 02. a 03.01.. Zároveň navrhol uzavrieť súdny zmier v takom znení, že by bol žalovaný povinný zaplatiť žalobcovi sumu 950,11 EUR spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 950,11 EUR od 15.02.2020 do 13.06.2021, čím by sa považovali vysporiadané všetky záväzky, ktoré boli predmetom tohto súdneho konania. Nad rámec skutočností uvedených v žalobe a jeho ďalších písomných vyjadreniach žalobca ešte k veci uviedol, že keby žalovaný uznal nárokovateľnosť jeho nároku na uhradenie sumy 950,11 EUR, požadoval by len úrok z omeškania v príslušnej zákonnej výške tak, ako bol žalobou uplatnený, ale keďže sa žalovaný vyjadril, že toto neuznáva, tak žiadal, aby súd rozhodol tak, aby bol petit zhodný s jeho návrhom na uzavretie súdneho zmieru. Taktiež zotrval na tom, aby bol žalovaný zaviazaný zaplatiť mu trovy konania, s tým, že on by potom vrátil žalovanému túto sumu 950,11 EUR. Podľa jeho názoru pokiaľ by predmetnú žalobu nepodal, tak by mu žalovaný tú náhradu mzdy ani iné plnenie nevyplatil a zotrval preto na dôvodnosti podanej žaloby. A zároveň žalovaný plnil iným titulom, nie titulom náhrady mzdy. Na záver prvého pojednávania žalobca uviedol, že očakával, že na tomto pojednávaní bude uzavretý súdny zmier, resp. že sa dohodnú mimosúdne a keďže to nebolo zo strany žalovaného akceptované, navrhol toto konanie prerušiť, keď vychádzal z toho, že dovolenku nečerpal dobrovoľne, bolo to pod tlakom okolností, s tým, že bol stále vystavovaný diskriminácii a ponižovaniu, a keďže chcel ochrániť rodinu, tak k tomu pristúpil. Konanie žiadal prerušiť do právoplatného skončenia konania vedeného na tunajšom súde o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a tiež do právoplatného skončenia konania o zákaz diskriminácie, vedené na tunajšom súde pod sp.zn.8Cpr/5/2021 a 8Cpr/7/2019. Tento svoj návrh zdôvodnil tým, že nemal čerpať dovolenku ani od 23.12.2019 do 03.01.2020, a teda že by ešte v tomto konaní návrh rozšíril. Na otázku súdu, či má za to, že sa v týchto iných konaniach rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu a ak áno, aby to špecifikoval, žalobca uviedol, že si myslí, že pokiaľ sa preukáže diskriminácia a neplatnosť skončenia pracovného pomeru, tak bude následne preukázané, že bol nútený čerpať dovolenku aj za to obdobie od 23.12.2019 do 03.01.2020 pod tlakom okolností.

Z prednesu poverenej zamestnankyne žalovaného na pojednávaniach súd okrem iného zistil, že táto vyjadrila nesúhlas s uzavretím súdneho zmieru v znení ako navrhol žalobca, keď mali za to, že nie je možné súdny zmier uzavrieť, nakoľko podľa ich názoru žaloba nie je dôvodná a žalovaný už nemá povinnosť voči žalobcovi niečo plniť. Uviedla, že je pravdou, že na výplatnej páske za mesiac január 2020 bola predmetná čiastka označená ako náhrada mzdy za dovolenku, avšak v zásade žalovaný v priebehu konania uznal, že počas tohto obdobia nemala byť žalobcovi nariadená dovolenka, ale mala mu byť vyplatená náhrada mzdy za prekážky v práci na strane žalovaného a na základe toho mu následne po skončení pracovného pomeru bola vyplatená náhrada mzdy za tú pôvodne nariadenú dovolenku v príslušnom počte dní za mesiac máj 2021, teda vo výplatnom termíne v mesiaci jún. Podľa ich názoru teda je nedôvodné, aby žalobca teraz požadoval zaplatenie predmetnej sumy 950,11 EUR a následne im túto sumu bol povinný vracať. Pokiaľ by žalobca uznal, že mu táto čiastka bola vyplatená, mali za to, že by boli tieto nároky týmto vzájomne vysporiadané. Pokiaľ ide o nárok na úrok z omeškania, tiež vyjadrila názor, že nie je nárok dôvodný, keďže náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v prípade skončenia pracovného pomeru je povinný zamestnávateľ vyplatiť po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, k čomu aj došlo, čiže mali za to, že nedošlo k omeškaniu na strane žalovaného.

Zároveň uviedla, že nárok žalobcu na náhradu škody z tohto titulu je nedôvodný a pre prípad, že by sa bol domáhal zaplataenia náhrady mzdy za dovolenku, takýto nárok mu mohol vzniknúť až v období po skončení pracovného pomeru, s poukazom na znenie § 116 Zákonníka práce, ako aj s poukazom na to, že sa jednalo o dovolenku za rok 2019, ktorú si v danom roku nemohol žalobca čerpať z dôvodov prekážok v práci na jeho strane a následne boli prekážky na strane žalovaného ako zamestnávateľa, teda nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku bol žalobcovi riadne vyplatený v zmysle zákona v mesiaci máj 2021 resp. v najbližšom možnom výplatnom termíne za dané obdobie, teda v júni 2021. Navyše poukázala na to, že žalovaný mal po celý čas za to, že žalobca súhlasil s nariadenou dovolenkou v príslušnom období, čo vyplývalo aj z toho, že túto čerpal a následne prijal náhradu mzdy za ten mesiac, za predmetnú dovolenku a až prvýkrát zo žaloby, ktorá bola žalovanému doručená, sa tento dozvedel, že toto žalobca spochybnil. Žalobu teda žiadala zamietnuť v celom rozsahu. Na záver uviedla, že celý spor je podľa nej iba nedorozumením, keď výška nároku na náhradu mzdy, či už z titulu náhrady za dovolenku resp. náhrady za prekážky v práci na strane zamestnávateľa je v rovnakej výške, teda nie je dôvod, aby žalovaný žalobcovi čokoľvek ďalej plnil. Poukázala na to, že predmetnú sumu žalobca žalovanému nikdy nevrátil, túto prijal bez ďalšieho, a teda vychádzali z toho, že ju prijal ako náhradu mzdy. Zároveň žalovaný nemohol nárok na náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku vyplatiť žalobcovi skôr, ako vyplatený bol, a preto nie je dôvodný nárok žalobcu ani na úrok z omeškania. Po pripustení zmeny žaloby súdom uviedla, že hoci došlo k zmene právnej kvalifikácie uplatneného nároku z titulu náhrady škody na nárok z titulu náhrady priemernej mzdy, podľa ich názoru ani po tejto zmene nie je žalobcov nárok dôvodný, keďže tento nárok bol už zo strany žalovaného žalobcovi uhradený. Poukázala na to, že predmetný nárok uplatnený žalobcom mu bol pôvodne vyplatený ako náhrada mzdy za dovolenku, hoci mal byť vyplatený ako prekážky na strane zamestnávateľa za mesiac január 2020 vo februári 2020. Následne bol uhrádzaný ten nárok z titulu dovolenky. Okrem toho bol predložený aj výpočet simulácie náhrady mzdy, z ktorého vyplýva, že táto bola vyplatená v správnej výške. Opätovne poukázala na to, že žalobca si celú mzdu, ktorá mu bola vyplatená v tom februári 2020 ponechal a žiadnu časť z toho nevrátil. Preto, pokiaľ by bolo žalobe vyhovené, na strane žalobcu by vzniklo v tomto rozsahu bezdôvodné obohatenie, konkrétne vo výške náhrady priemernej mzdy za obdobie od 13.01. do 31.01.2020, keďže náhrada mzdy v predmetnej výške by bola žalobcovi vyplácaná dvakrát. Na záver uviedla, že zmenou žaloby sa žalobca podľa ich názoru snažil len odôvodniť opodstatnenosť tejto žaloby, keďže v konaní bolo zrejmé, že nárok na náhradu škody je zjavne nedôvodný.

13. 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 určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Podľa § 111 ods. 5 Zákonníka práce, ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.

Podľa § 112 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie, keď je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného pre chorobu alebo úraz, a na obdobie, počas ktorého je zamestnanec na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke. Počas ostatných prekážok v práci na strane zamestnanca môže zamestnávateľ určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky len na jeho žiadosť.

Podľa § 113 ods. 2 Zákonníka práce, ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred; uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Podľa § 116 ods. 1 Zákonníka práce, zamestnancovi patrí za vyčerpanú dovolenku náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa § 116 ods. 2 Zákonníka práce, za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa § 116 ods. 3 Zákonníka práce, za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy, s výnimkou, ak si túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Podľa § 117 Zákonníka práce, zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol.

Podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa § 147 ods. 2 Civilného sporového poriadku (ďalej len „C.s.p.“), vzájomnou žalobou je i prejav žalovaného, ktorým proti žalobcovi uplatňuje svoju pohľadávku na započítanie, ale len ak navrhuje, aby bolo prisúdené viac, než čo uplatnil žalobca; inak súd posudzuje taký prejav len ako prostriedok procesnej obrany žalovaného.

14. Vychádzajúc z uvedených skutkových zistení a ustanovení právnych predpisov dospel súd k názoru, že žaloba nie je dôvodná.

V konaní bolo zistené, že žalobca si pôvodne svoj nárok na zaplatenie žalovanej sumy uplatňoval z titulu náhrady škody, pričom po čiastočnom späťvzati žaloby došlo k zmene právnej kvalifikácie uplatneného nároku, keď tento si uplatnil nárok vo zvyšnej časti, teda ohľadne sumy 950,11 EUR titulom náhrady priemernej mzdy za ním špecifikované obdobie spolu s príslušenstvom. Počas celého konania žalobca odôvodňoval tento svoj nárok tým, že žalovaný mu nariadil čerpanie dovolenky v mesiaci január 2020 (po čiastočnom späťvzati žaloby) v období od 13.01. do 31.01.2020, t.j. v rozsahu 15 pracovných dní, hoci v tom čase existovali prekážky v práci na strane zamestnávateľa.

Žalovaný zastával názor, že nebolo v rozpore so žiadaným z ustanovení Zákonníka práce nariadiť žalobcovi čerpanie dovolenky počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa - žalovaného a navyše až do doručenia žaloby mali za to, že žalobca s týmto čerpaním dovolenky súhlasil, keďže ju riadne čerpal a potom čo mu bola vyplatená náhrada mzdy za dovolenku vo výplatnom termíne za mesiac január 2020, t.j. vo februári 2020 si túto ponechal. Nakoľko však žalobca trval na tom, že mu dovolenka v danom období bola nariadená bez jeho súhlasu a vzhľadom na nejednoznačnosť právnej úpravy ohľadne možnosti nariadenia dovolenky zamestnávateľom počas prekážok v práci na jeho strane, žalovaný uviedol, že akceptovali právny názor žalobcu v tom zmysle, že mu v mesiaci január 2020 za predmetných 15 dní mala byť vyplatená náhrada mzdy nie z titulu dovolenky, ale z titulu prekážok na strane zamestnávateľa a na základe toho mu vo výplate za mesiac máj 2021, teda v mesiaci jún 2021 - v najbližšom možnom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru so žalobcom bola vyplatená náhrada mzdy za predmetných 15 dní dovolenky, ktorá mala byť pôvodne žalobcom čerpaná v mesiaci január 2020.

Z vykonaného dokazovania mal súd preukázané, že vo výplate za mesiac január 2020 mal okrem iného žalobca zo strany žalovaného vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku v rozsahu 127,50 hod., t.j. 17 dní, čo zodpovedá tomu, že žalovaný mal pôvodne čerpať dovolenku v dňoch 02. a 03.01. a následne od 13. do 31.01. roku 2020, s tým, že tento nárok bol celkovo žalobcovi priznaný vo výške 1.076,79 EUR brutto. Z tejto sumy je teda možné vypočítať, že na 1 deň dovolenky pripadala suma 63,34 EUR, čo zodpovedá aj sume, v ktorej zobral čiastočne žalobca žalobu späť, konkrétne za 2 dni dovolenky čerpanej v dňoch 02. a 03.01.2020, spolu vo výške 126,68 EUR. Zároveň na predmetnej výplatnej páske je uvedená aj suma priemerného zárobku 8,4454 EUR, čo zodpovedá priemernému zárobku za 1 deň v sume 63,34 EUR. Taktiež mal súd v konaní preukázané, konkrétne z výplatnej páske za obdobie máj 2021, že žalobcovi bol priznaný nárok za preplatenú dovolenku v rozsahu 206,25 hod., t.j. 27,5 dňa v celkovej výške 1.741,87 EUR. Z uvedeného je opäť možné vypočítať, že na 1 deň dovolenky pripadala suma 63,34 EUR a aj v tejto výplatnej páske je uvádzaný priemerný zárobok 8,4454 EUR. Zároveň v tomto doklade je uvádzaný nárok na dovolenku v rozsahu 27,5 dňa, s tým, že vo výplatnej páske za predchádzajúci mesiac, t.j. apríl 2021 je uvádzaný nárok na dovolenku v rozsahu 12,5 dňa, čo zodpovedá tomu, že za mesiac máj 2021 bola žalobcovi poskytnutá náhrada mzdy aj za predmetných 15 dní dovolenky, na ktoré mu vznikol nárok ešte v roku 2019, a ktoré mal pôvodne čerpať v mesiaci január 2020, konkrétne od 13.01. do 31.01.2020 a taktiež to korešponduje s vyjadrením zamestnankyne žalovaného R. Š., ktorá na výzvu žalobcu uskutočnila rozpis preplatennej dovolenky v mzde za máj 2021, s tým, že za rok 2019 bolo preplácaných 15 dní dovolenky v rozsahu 112,50 hod. vo výške 950,11 EUR.

S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti súd mal za to, že pokiaľ žalobca pôvodne svoj peňažný nárok uplatnený v tomto súdnom konaní kvalifikoval ako nárok na náhradu škody, nemohol by byť žalobca v konaní úspešný, keďže do momentu, kedy prekvalifikoval tento svoj nárok, nepreukázal v konaní kumulatívne splnenie všetkých zodpovednostných predpokladov, ktoré musia byť naplnené na úspešné uplatnenie nároku na náhradu škody v zmysle § 420 a nasl. Občianskeho zákonníka. Túto skutočnosť však súd uvádza len na okraj, keďže následne v priebehu konania na základe návrhu žalobcu došlo k pripusteniu zmeny žaloby (po jej čiastočnom späťvzati) vo vzťahu k zmene právnej kvalifikácie žalobou uplatneného nároku, a preto by už bolo v rozpore so zásadou hospodárnosti konania, aby sa súd bližšie zaoberal týmito skutočnosťami.

Potom, čo žalobca teda zmenil právnu kvalifikáciu žalobou uplatneného nároku, s tým, že sa ďalej v konaní domáhal zaplata sumy 950,11 EUR titulom náhrady priemernej mzdy za obdobie od 13.01. do 31.01.2021 (súd mal za to, že sa jednalo zo strany žalobcu len o písaciu chybu ohľadne predmetného roku, keďže z obsahu žaloby, ako i všetkých ďalších písomných vyjadrení a ústnych prednesov žalobcu bolo zrejmé, že si tento nárok uplatňuje za predmetné obdobie od 13.01 do 31.01.2020), a to konkrétne titulom náhrady mzdy v sume jeho priemerného zárobku z dôvodov prekážok na strane zamestnávateľa, by mohol byť teoreticky takýto nárok žalobcu dôvodný, avšak nie za situácie, ktorá bola preukázaná v súdnej veci, t.j. že žalovaný v priebehu konania žalobcovi uhradil v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru medzi žalobcom a žalovaným náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku v rozsahu predmetných 15 dní dovolenky v mesiaci jún 2021, čo nebolo medzi stranami ani sporné a zároveň za situácie, keď žalovaný v rámci svojej obrany v tomto súdnom konaní si voči žalobcovi uplatnil nárok na vrátenie náhrady mzdy za dovolenku v sume jeho priemerného zárobku, ktorá mu bola vyplatená v mesiaci február 2020, ktorá pôvodne mala byť čerpaná v mesiaci január 2020 od 13.01. do 31.01.2020 v rozsahu 15 dní, keď súd túto obranu žalovaného vyhodnotil len ako kompenzačnú námietku žalovaného, keďže tento jeho nárok voči žalobcovi bol uplatnený podľa názoru súdu v rovnakej výške, ako bol uplatnený nárok žalobcu voči žalovanému, t.j. suma 950,11 EUR s príslušenstvom, nakoľko súd dospel k záveru, že pokiaľ si osvojil názor žalobcu, že tento od počiatku mal za to, že dovolenka, ktorá mu bola nariadená od 13.01. do 31.01.2020, mu bola nariadená neoprávnene, v rozpore s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a bez jeho súhlasu, tak ako to napríklad vyplýva z jeho listu zo dňa 05.02.2020, ktorý adresoval žalovanému, tak je potom nutné vychádzať z premisy, že najneskôr nasledujúci deň po výplate predmetnej náhrady mzdy za dovolenku dňa 14.02.2020, t.j. 15.02.2020 bol žalobca povinný vrátiť žalovanému túto sumu, a teda od tohto momentu je s vrátením sumy 950,11 EUR v omeškaní (63,34 EUR x 15 dní), čo presne zodpovedá nároku, ktorý si žalobca voči žalovanému uplatnil v zmysle pripustenej zmeny žaloby, a teda tieto vzájomné nároky žalobcu a žalovaného sa v tomto zmysle v celej výške kryli. Je totiž nepochybné, že nárok na náhradu mzdy za dovolenku, ako i nárok na náhradu mzdy za prekážky na strane zamestnávateľa sa v zmysle vyššie citovaných ustanovení Zákonníka práce poskytuje v rovnakej výške, t.j. v sume priemerného zárobku zamestnanca.

Vzhľadom k vyššie uvedeným skutočnostiam súd mal za to, že táto žaloba žalobcu nemohla obstáť, v dôsledku čoho ju súd v celom rozsahu zamietol.

15. Súd nevykonal ako dôkaz zvukovú nahrávku zo dňa 10.01.2020, predloženú žalobcom, ktorou malo byť preukázané, že mu malo byť nariadené čerpanie dovolenky v dňoch 13.01. až 31.01.2020, hoci on s tým nesúhlasil, avšak nie z dôvodu, že by sa jednalo o nezákonne získaný dôkaz ako uvádzal žalobca vo svojom vyjadrení zo dňa 04.09.2021 (č.l.117), ale tak ako to ozrejmil súd už na pojednávaní dňa 14.07.2021 (zistiteľné zo zvukového záznamu z pojednávania), aplikujúc čl.16 Základných princípov C.s.p., keď vykonanie tohto dôkazu by za situácie, že žalovaný si už v konaní osvojil názor žalobcu, že nebol daný z jeho strany súhlas s čerpaním dovolenky v rozhodnom období, neprešlo testom proporcionality, najmä vo vzťahu k potrebnosti vykonania takéhoto dôkazu.

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

Podľa § 255 ods. 1 C.s.p., súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

Podľa § 255 ods. 2 C.s.p., ak mala strana vo veci úspech len čiastočný, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá na náhradu trov konania právo.

O trovách konania rozhodol súd analogicky v zmysle vyššie citovaných ustanovení Civilného sporového poriadku. Keďže súd žalobu v celom rozsahu zamietol a procesné zavinenie na zastavení konania v časti, v ktorej zbral žalobca žalobu čiastočne späť, by tiež bolo na ťarchu žalobcu, v zásade by žalovaný mal nárok na náhradu trov konania, avšak súd prihliadol k dôvodu, na základe ktorého súd žalobu

zamietal, t.j. akceptáciu kompenzačnej námietky žalovaného uplatnenej v konaní, na základe čoho súd s poukazom na spravodlivé usporiadanie vzťahov strán sporu nárok na náhradu trov konania nepriznal žiadnej zo strán sporu.

### **Poučenie:**

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15-tich dní odo dňa jeho doručenia, prostredníctvom tunajšieho súdu na Krajský súd v Banskej Bystrici, písomne v dvoch vyhotoveniach (§ 362 ods. 1 veta prvá C.s.p.).

V odvolaní sa má popri všeobecných náležitostiach podania (§ 127 C.s.p.) 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) (§ 363 C.s.p.). Ak zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, v podaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a musí byť podpísané. Ak ide o podanie urobené v prebiehajúcom konaní, náležitosťou podania je aj uvedenie spisovej značky tohto konania. 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 ods. 3 C.s.p.).

Podľa § 365 ods. 1 C.s.p. 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, pričom podľa § 366 C.s.p. prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak
  1. sa týkajú procesných podmienok,
  2. sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,
  3. má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo
  4. ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie,
- h) rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej (§ 365 ods. 2 C.s.p.).

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