

Súd: Okresný súd Bratislava I  
Spisová značka: 19C/18/2011  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1111203521  
Dátum vydania rozhodnutia: 20. 08. 2021  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Martina Líšková  
ECLI: ECLI:SK:OSBA1:2021:1111203521.15

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Bratislava I, sudkyňou JUDr. Martinou Líškovou, v spore žalobcu: Ing. H. Š., narodený XX.XX.XXXX, trvale bytom P. A. XXX, XXX XX P. A., zastúpeného JUDr. Michalom Mudrákom, advokátom, Hurbanovo námestie 1, 811 06 Bratislava - mestská časť Staré Mesto, proti žalovanému: CPL Jobs s. r. o. so sídlom Vysoká 14, 811 06 Bratislava, IČO: 35 881 895, zastúpenému FELŠÖCI & Partners, s. r. o. so sídlom Bajkalská 31, 821 05 Bratislava - mestská časť Ružinov, IČO: 47 254 203, o náhradu mzdy, takto

### rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011 spolu s úrokom z omeškania vo výške 9,50% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia, do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Vo zvyšku súd žalobu z a m i e t a .

III. Žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v rozsahu 100%, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

IV. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť súdny poplatok zo žaloby v sume 99,50 eur na účet Okresného súdu Bratislava I do troch dní od právoplatnosti rozsudku.

### o d ô v o d n e n i e :

I.

1. Žalobca sa určovacou žalobou zo dňa 04.02.2011, doručenou Okresnému súdu Bratislava I dňa 07.02.2011, vedenou pod sp. zn. 19C/18/2011, domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného - zamestnávateľa, zo dňa 08.12.2010, ktorým sa mal ukončiť pracovný pomer medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, založený pracovnou zmluvou zo dňa 23.07.2010. Žiadal zároveň náhradu trov konania.

2. Žalobca sa žalobou zo dňa 30.09.2011, doručenou Okresnému súdu Bratislava I dňa 04.10.2011, vedenou pod sp. zn. 19Cpr/1/2011, domáhal náhrady mzdy titulom neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru žiadajúc od žalovaného náhradu mzdy vo výške 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011 s úrokom z omeškania 9,5% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia a náhrady trov konania.

3. Uznesením Okresného súdu Bratislava I č. k. 19C/18/2011-56 zo dňa 07.02.2012, právoplatným dňa 14.02.2012, bola vec vedená na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/1/2011 (predmet sporu

o náhradu mzdy) spojená na spoločné konanie s vecou vedenou na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19C/18/2011 (predmet sporu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného zo dňa 08.12.2010) a ďalej boli prejednávané pod sp. zn. 19C/18/2011.

4. Vo veci samej bolo rozhodnuté Rozsudkom Okresného súdu Bratislava I č. k. 19C/18/2011-83 zo dňa 27.04.2012 tak, že v prvom výroku enunčiátu tohto rozsudku súd návrh na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného zo dňa 08.12.2010 zamietol; v druhom výroku enunčiátu rozsudku súd návrh na náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru zamietol; a v treťom výroku enunčiátu rozsudku súd rozhodol o náhrade trov konania tak, že zaviazal žalobcu zaplatiť žalovanému trovy konania vo výške 1.478,35 eur k rukám právneho zástupcu žalovaného do troch dní odo dňa právoplatnosti rozsudku.

5. Proti rozsudku súdu prvej inštancie podal odvolanie žalobca, o ktorom rozhodol Krajský súd v Bratislave, ako súd odvolací, Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č. k. 14Co/447/2012-112 zo dňa 05.08.2014, ktorým v prvom výroku enunčiátu rozsudku odvolací súd napadnutý rozsudok v časti, ktorou bol zamietnutý návrh na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zmenil tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného - zamestnávateľa zo dňa 08.12.2010, ktorým sa mal ukončiť pracovný pomer medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, založený pracovnou zmluvou zo dňa 23.07.2010, je neplatné. V druhom výroku enunčiátu rozsudku odvolací súd vo zvyšku rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie (t. j. zrušil a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie v druhom a treťom výrokoch rozsudku súdu prvej inštancie). Rozsudok odvolacieho súdu nadobudol právoplatnosť dňa 20.10.2014 a vykonateľnosť dňa 20.10.2014.

6. Proti Rozsudku Krajského súdu v Bratislave č. k. 14Co/447/2012-112 zo dňa 05.08.2014, právoplatného dňa 20.04.2014, podal dovolanie žalovaný, o ktorom rozhodol Najvyšší súd Slovenskej republiky, ako súd dovolací, Uznesením Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 4Cdo/122/2015-131 zo dňa 27.10.2015, právoplatným dňa 16.11.2015, tak, že rozsudok odvolacieho súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie.

7. Krajský súd v Bratislave, ako súd odvolací, znova rozhodol o odvolaní žalobcu proti rozsudku súdu prvej inštancie Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č. k. 14Co/592/2015-146 zo dňa 17.04.2018, právoplatným dňa 23.08.2018, tak, že v prvom výroku enunčiátu rozsudku odvolací súd rozsudok Okresného súdu Bratislava I č. k. 19C/18/2011-83 zo dňa 27.04.2012, v časti ktorou bol zamietnutý návrh na určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zmenil tak, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného ako zamestnávateľa zo dňa 08.12.2010, ktorým sa mal ukončiť pracovný pomer medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, založený pracovnou zmluvou zo dňa 23.07.2010, je neplatné. V druhom výroku enunčiátu rozsudku odvolací súd vo zvyšku rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie (t. j. zrušil a vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie v druhom a treťom výrokoch rozsudku súdu prvej inštancie).

8. Proti Rozsudku Krajského súdu v Bratislave č. k. 14Co/592/2015-146 zo dňa 17.04.2018, právoplatného dňa 23.08.2018, podal znova dovolanie žalovaný, o ktorom rozhodol Najvyšší súd Slovenskej republiky, ako súd dovolací, Rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 4Cdo/64/2019-185 zo dňa 29.04.2019, právoplatným dňa 28.06.2019, tak, že v prvom výroku enunčiátu rozsudku dovolací súd dovolanie žalovaného zamietol a v druhom výroku enunčiátu rozsudku rozhodol o trovách dovolacieho konania tak, že žalovaný je povinný nahradiť žalobcovi trovy dovolacieho konania.

9. Predmetom tohto individuálneho pracovnoprávneho sporu (sporu s ochranou slabšej strany) je, po právoplatnosti Rozsudku Krajského súdu v Bratislave č. k. 14Co/592/2015-146 zo dňa 17.04.2018, právoplatného dňa 23.08.2018 (pričom dovolanie žalovaného proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu bolo dovolacím súdom zamietnuté s právoplatnosťou dňa 28.06.2019), už iba nárok žalobcu na náhradu mzdy vo výške 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011 s úrokom z omeškania vo výške 9,5% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia, keďže spor o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného - zamestnávateľa, zo dňa 08.12.2010, ktorým sa mal ukončiť pracovný pomer medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom, založený pracovnou zmluvou zo dňa 23.07.2010, bol právoplatne skončený.

10. Súd vykonal dokazovanie výpoveďou advokáta žalobcu, výpoveďou advokáta žalovaného, oboznámením sa s listinnými dôkazmi vzťahujúcimi sa k nároku na náhradu mzdy, a to žaloba zo dňa 30.09.2011, doručená Okresnému súdu Bratislava I dňa 04.10.2011 (č. I. 1 - 2); príloha k žalobe: Pracovná zmluva o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorená medzi CPL Jobs s. r. o. ako agentúrou dočasného zamestnávania a Ing. H. Š. ako zamestnancom dňa 23.07.2010 (č. I. 4 - 5); príloha k žalobe: Okamžité skončenie pracovného pomeru - § 68 ods. 1 písm. b) ZP zo dňa 08.12.2010 (č. I. 6); príloha k žalobe: Oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011 (č. I. 7); príloha k žalobe: doručka svedčiaca o prevzatí zásielky žalovaným dňa 19.01.2011 (č. I. 8); príloha k žalobe: výplatné pásky žalobcu za mesiace august, september a október 2010 (č. I. 9); príloha k žalobe: výplatné pásky žalobcu za mesiace november a december 2010 (č. I. 10); príloha k žalobe: úrokové sadzby ECB (č. I. 11); Vyjadrenie žalovaného k žalobe zo dňa 02.11.2011, doručené Okresnému súdu Bratislava I dňa 16.11.2011 (č. I. 19); Stanovisko žalobcu k vyjadreniu žalovaného zo dňa 01.12.2011, doručené Okresnému súdu Bratislava I dňa 08.12.2011 (č. I. 23); Uznesenie Okresného súdu Bratislava I č. k. 19C/18/2011-56 zo dňa 07.02.2012, právoplatné dňa 14.02.2012, ktorým Okresný súd Bratislava I spojil k spoločnému konaniu veci vedené tunajším súdom pod sp. zn. 19C/18/2011 a 19Cpr/1/2011 a budú ďalej prejednávané pod sp. zn. 19C/18/2011; List žalovaného zo dňa 24.01.2011 (č. I. 268); z ktorých zistil nasledovný skutkový a právny stav:

11. Uznesením Okresného súdu Bratislava I č. k. 19C/18/2011-56 zo dňa 07.02.2012, právoplatným dňa 14.02.2012, bola vec vedená na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19Cpr/1/2011 (predmet sporu o náhradu mzdy) spojená na spoločné konanie s vecou vedenou na Okresnom súde Bratislava I pod sp. zn. 19C/18/2011 (určovacia žaloba, predmet sporu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru) a ďalej boli prejednávané pod sp. zn. 19C/18/2011.

12. Vo Vyjadrení žalovaného k žalobe zo dňa 02.11.2011, doručeného Okresnému súdu Bratislava I dňa 16.11.2011, ako aj v Stanovisku žalobcu k vyjadreniu žalovaného zo dňa 01.12.2011, doručeného Okresnému súdu Bratislava I dňa 08.12.2011, sa obe sporové strany nevyjadrovali k nároku žalobcu na náhradu mzdy považujúc vyjadrenie k nároku na náhradu mzdy za predčasné vzhľadom na dovtedajšiu neexistenciu právoplatného rozhodnutia súdu o určovacej žalobe, t. j. o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru.

13. Z listinného dôkazu - Pracovná zmluva o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorená medzi CPL Jobs s. r. o., ako agentúrou dočasného zamestnávania (žalovaným), a Ing. H. Š.Q. (žalobcom), ako zamestnancom, dňa 23.07.2010, súd zistil, že dočasné pridelenie bolo dojednané na dobu určitú od 09.08.2010 do 08.08.2011, keďže konkrétne článku III. bode 1. Pracovnej zmluvy o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorenej medzi CPL Jobs s. r. o., ako agentúrou dočasného zamestnávania, a Ing. H. Š., ako zamestnancom, dňa 23.07.2010, je uvedené: „Dočasné pridelenie vzniká dňom 09.08.2010 a uzatvára sa na dobu jedného roka, to je do 08.08.2011.“. Ďalej z článku IV. bodu 3. súd vo vzťahu k splatnosti mzdy a výplatným termínom zistil, že mzda žalobcu bola splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca vo výplatných termínoch, určených agentúrou. Ak tento deň pripadol na deň pracovného pokoja, bol výplatným dňom najbližší nasledujúci pracovný deň.

14. Z listinného dôkazu - Okamžité skončenie pracovného pomeru - § 68 ods. 1 písm. b) ZP zo dňa 08.12.2010, súd zistil, že žalovaný okamžite skončil pracovný pomer uzatvorený pracovnou zmluvou zo dňa 23.07.2010 so žalobcom z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny tým, že porušil kódex správania užívateľského zamestnávateľa (AT&T Global network Services) nevhodným spôsobom emailovej komunikácie, ktorá nie je akceptovateľná. Vzhľadom na to, pracovný pomer skončí doručením písomného vyhotovenia okamžitého skončenia pracovného pomeru. Písomné vyhotovenie okamžitého skončenia pracovného pomeru prevzal osobne žalobca dňa 08.12.2010, čo potvrdil svojím podpisom na zadnej strane písomného vyhotovenia Okamžitého skončenia pracovného pomeru - § 68 ods. 1 písm. b) ZP zo dňa 08.12.2010.

15. Z listinného dôkazu - Oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011, súd zistil, že žalobca ním oznámil žalovanému, že Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 08.12.2010 považuje za neplatné, nakoľko neboli

splnené zákonné podmienky, a že trvá na tom, aby ho žalovaný ako zamestnávateľ naďalej zamestnával. Toto Oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011 odoslal žalobca žalovanému prostredníctvom poštového podniku. O prevzatí tohto oznámenia žalovaným dňa 19.01.2011 svedčí ďalší listinný dôkaz - doručka svedčiaca o prevzatí zásielky žalovaným dňa 19.01.2011.

16. Z listinného dôkazu - List žalovaného zo dňa 24.01.2011 súd zistil, že žalovaný reagoval na Oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011 týmto Listom zo dňa 24.01.2011, v ktorom v odseku druhom žalobcovi oznámil, že žalovaný ho naďalej nemôže zamestnávať s pridelením do AT&T Global Network Services, s. r. o., preto považuje jeho skončenie pracovného pomeru za platné a pridelenie u tohto užívateľského zamestnávateľa za skončené dňom doručenia výpovede. Advokát žalovaného nenamietol tento dôkaz ani jeho vykonanie súdom v elektronickej podobe na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021 (poznámka súdu: ktorého listinnú podobu doručil advokát žalobcu súdu ešte v deň pojednávania /č. I. 267 - 272/, listinná podoba Listu žalovaného zo dňa 24.01.2011 konkrétne na č. I. 268). Napriek tomu, že mu nebol tento dokument (list) doteraz známy a nedisponoval týmto dokumentom, jeho existenciu advokát žalovaného nepoprel a vyjadril súhlas s tým, že k umožneniu pokračovať v zamestnávaní žalobcu zo strany zamestnávateľa (žalovaného) nedošlo do 31.08.2011. Táto skutočnosť teda nie je medzi stranami sporná.

17. Z listinných dôkazov - výplatné pásky žalobcu za mesiace august, september a október 2010 a výplatné pásky žalobcu za mesiace november a december 2010, súd zistil sumy mesačných zárobkov žalobcu u žalovaného za 4. štvrťrok 2010 pre účely výpočtu priemerného mesačného zárobku žalobcu u žalovaného v zmysle ustanovení § 134 ods. 1, 2, 3 a 4 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase.

18. Z listinného dôkazu - úrokové sadzby ECB je evidentné, že v čase žalobcom v žalobnom návrhu uplatneného prvého dňa omeškania s plnením peňažného dlhu (01.09.2011) bola platnou základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 1,50% (platná v období od 13.07.2011 do 08.11.2011 /zdroj: [www.nbs.sk/](http://www.nbs.sk/)).

19. Advokát žalobcu pri výpovedi na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021 zotrval na podanej žalobe o náhradu mzdy považujúc ju za dôvodnú a žiadajúc jej vyhovieť. Na otázku súdu: „Ozrejmite súdu, z akého dôvodu si žalobca v spore o náhradu mzdy uplatňuje náhradu mzdy do 31.08.2011, z ktorého potom odvodzuje aj prvý deň omeškania od 01.09.2011, nakoľko v listinnom dôkaze - v Pracovnej zmluve o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorenej medzi CPL Jobs s. r. o., ako agentúrou dočasného zamestnávania, a Ing. H. Š., ako zamestnancom, dňa 23.07.2010, je v článku III. bode 1. uvedený: „Dočasné pridelenie vzniká dňom 09.08.2010 a uzatvára sa na dobu jedného roka, to je do 08.08.2011.“?, odpovedal advokát žalobcu tak, že: „Čo sa týka otázky súdu ohľadom trvania nároku na náhradu mzdy, trváme na tom, že do 31.08.2011, ďalej sme už nežalovali vzhľadom na vývoj sporu, máme zato, že táto pracovná zmluva nie je pracovná zmluva na dobu určitú a to z toho dôvodu, že podľa Zákonníka práce, aby bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú, potrebuje jednoznačne uvedenie v zmluve, že je uzatvorený na určitú dobu. V tejto zmluve sa vôbec neuvádza, ako dlho má trvať pracovný pomer, pretože dočasné pridelenie je oddelené od samotného pracovného pomeru. Podľa Zákonníka práce nie sú tieto dve, v podstate spojené veci, totožné. Môže a nemusí byť teda dočasne pridelený, resp. môže byť dočasne pridelený, aj k inému zamestnávateľovi. Tu sa dohodli, že počas pracovného pomeru bude pridelený k tomuto zamestnávateľovi, ktorým je AT&T do 08.08.2011. Mohol byť potom pridelený aj k inému zamestnávateľovi, preto je to žalované takým spôsobom. Čo sa týka úrokov z omeškania, že od 01.09., tam si dovoľujem uviesť jednu vec. Tam to malo byť od 01.10. Predpokladám, že v tomto rozsahu mi súd žalobu zamietne a ja sa odvolávať nebudem, či už z toho alebo toho dôvodu. Ešte na podporu argumentácie, čo sa týka tohto, rád by som poukázal na Nález ústavného súdu 1ÚS 243/07 - ak sú v zmluve použité formulácie a pojmy, ktoré možno vykladať rozdielne, zdá sa byť spravodlivý výklad v neprospech toho, kto ich do zmluvy vložil. Zmyslom tohto princípu je neumožniť strane naformulovať zmluvné ustanovenie pripúšťajúce viacvýznamový výklad a následne v zlej viere zneužiť jednoznačnosť tohto ustanovenia na úkor záujmov druhej zmluvnej strany. Rozumným sa preto zdá postulát, podľa ktorého tvorca zmluvy, ktorý argumentuje neurčitým ustanovením pripúšťajúcim viacero možných výkladov musí sa preukázať, že nekoná v zlej viere a že medzi stranami bol skutočne konsenzus na tvorcom zmluvy tvorenom význame a nie naopak. Z toho

vyplýva, že to klasické pravidlo, kto zmluvu pripravuje, resp. pripravuje do zmluvy konkrétne ustanovenia, tak zodpovedá za jeho určitosť a za jeho jednoznačný výklad. Prípadné nezrovnalosti alebo rôzny výklad ide na jeho vrub, teda v jeho neprospech.“. K advokátom žalovaného konštatovaným dôvodom spornosti nároku žalobcu na náhradu mzdy (poznámka súdu: uvedeným nižšie v nasledujúcom bode odôvodnenia rozsudku) argumentoval advokát žalobcu tým, že z rozhodnutia vyšších súdov jednoznačne vyplýva, že nie len že nebol daný vecnoprávny dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, ale aj samotná listina o okamžitom skončení pracovného pomeru bola neplatná, a to z dôvodu chýbajúcich náležitostí, obsahových aj formálnych. Teda nie je tu definované sporné konanie žalobcu. To, či pracoval žalobca alebo nie, je v tomto smere v podstate v tých 8 mesiacoch, za ktoré si uplatňujeme náhradu mzdy, je úplne irelevantné. Znenie zákona je jednoznačné, do 12 mesiacov súd ani neposudzuje nejaké okolnosti prípadu, do 12 mesiacov patrí žalobcovi alebo zamestnancovi nárok na náhradu mzdy automaticky bez akéhokoľvek posudzovania, či sa zamestnanec ďalej zamestnal alebo nie. Súd má moderačné právo len za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Toto je otázka, ktorá je dlhodobo judikovaná aj najvyšším súdom a dokonca aj ústavným súdom. Napríklad v Náleze I.ÚS 331/2019 sa jednoznačne hovorí, že súd môže znížiť náhradu len za čas prekračujúci 12 mesiacov. Preto nejaký výsluch žalobcu v tejto veci je úplne bez právneho významu, je to úkon, ktorým by sa len zbytočne predĺžilo konanie, pretože tento úkon je nepodstatný v tejto veci. Čo sa týka úrokov z omeškania, taktiež je to vec, ktorá je dlhodobo judikovaná najvyššími súdnymi autoritami a vždy úrok z omeškania priznávaný je. Rozhodnutia krajských súdov sa nedajú spočítať, lebo tých je veľa. Napríklad rozhodnutie NS SR 1Cdo 51/2017 alebo to klasické rozhodnutie 6Cdo 246/2010, ktoré je hojne citované v týchto sporoch, ale aj v iných komentároch a v literatúre. Potom 5Ncdo 3/2011, 3Cdo 209/2007 atď. Nikdy sa nejednalo o to, že či úroky z omeškania áno alebo nie, jednalo sa o to, že od ktorého dátumu sa úroky počítajú, prípadne či z hrubej alebo z čistej mzdy. Jednoznačne súd konštatoval, že úroky z omeškania sa priznávajú, priznávajú sa z hrubej mzdy a priznávajú sa odo dňa splatnosti jednotlivých miezd za jednotlivé mesiace. Čo sa týka dĺžky konania, tam poukázal advokát žalobcu na to, že žalovaný musí niesť zodpovednosť za to, že viedol spor, je to normálna bežná zodpovednosť za to, že sa jednoducho bránil takémuto nároku žalobcu. Zase na druhej strane, nemôže byť žalobca poškodený tým, že sa k svojim peniazom dostane o 10 rokov neskôr, a to bez akejkolvek náhrady. Čo sa týka dôkazu výsluchom žalobcu, poukázal na Článok 5 základných princípov CSP - zneužitie práva nech používa právnu ochranu, súd môže v rozsahu stanovenom v tomto zákone odmietnuť alebo sankcionovať procesné úkony, ktoré celom zjavne slúžia na zneužitie práva alebo na svojvoľné bezúspešné uplatňovanie alebo bránenie práva alebo vedú k nedôvodným prietahom v konaní. Keďže konanie sa viedlo viac ako 10 rokov a v podstate v tejto fáze sa vedie už viac ako 2 roky po právoplatnosti rozhodnutia o neplatnom skončení pracovného pomeru. Dať na prvom pojednávaní po dvoch rokoch takýto návrh, hoci ho mohol dať žalovaný kedykoľvek, mohli sme na tomto pojednávaní to v podstate všetko spracovať a mať to rozhodnuté. Považoval to len za prostriedok na oddialenie rozhodnutia súdu. Na otázku súdu: „Ktorá z dvoch podmienok ustanovených v § 79 ods. 1 vete poslednej zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase nastala? V ustanovení § 79 ods. 1 vete predposlednej a poslednej zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase sa uvádza: „Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.“. V danom prípade súd nerozhodol o skončení pracovného pomeru, takže druhá podmienka splnená nie je. Disponuje teda žalobca nejakým listinným dôkazom preukazujúcim, že mu zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci, t. j. aby bolo preukázané splnenie prvej podmienky, nakoľko takýto dôkaz nie je súčasťou listinných dôkazov doteraz zažurnalizovaných v spise?“, odpovedal advokát žalobcu: „Doteraz neumožnili žalobcovi pracovať a ani neskončili pracovný pomer. Zamestnávateľ tvrdí, že zmluva skončila 08.08.2011. Do 30.08.2011 nenastala ani jedna z týchto podmienok. Ja mám list, ktorý je z 24.01.2011, mám ho elektronicky, môžem Vám ho prečítať, nebral som si spis, ja som odbehol len z dovolenky, čiže spis som nechal v kancelárii.“ Následne advokát žalobcu predložil súdu iba v elektronickej podobe (predložením v notebooku) List žalovaného zo dňa 24.01.2011, nakoľko na pojednávaní ním nedisponoval v listinnej podobe, pričom jeho listinnú podobu sa zaviazal súdu doručiť v čo najkratšom čase (poznámka súdu: doručil ho v listinnej podobe súdu ešte v deň pojednávania). Súd na pojednávaní dňa 22.07.2021 vykonal dokazovanie advokátom žalobcu predloženým Listom žalovaného zo dňa 24.01.2011 v elektronickej podobe, t. j. prečítaním jeho celého obsahu sudkyňou z notebooku advokáta žalobcu. Vykonanie tohto dôkazu bolo bez námietok oboch advokátov strán sporu. Advokátovi žalovaného bolo umožnené oboznámenie sa s Listom žalovaného zo dňa 24.01.2011 nahliadnutím do notebooku advokáta žalobcu. Advokát žalovaného nenamietol tento

dôkaz ani jeho vykonanie súdom. Napriek tomu, že mu nebol tento dokument (list) doteraz známy a nedisponoval týmto dokumentom, jeho existenciu advokát žalovaného nepoprel a vyjadril súhlas s tým, že k umožneniu pokračovať v zamestnávaní žalobcu zo strany zamestnávateľa (žalovaného) nedošlo do 31.08.2011. Táto skutočnosť teda medzi stranami sporná nie je. Advokát žalobcu nemal ďalšie návrhy na doplnenie dokazovania. Na záver advokát žalobcu uviedol, že má za to, že žalovaný nárok je plne dôvodný a plne preukázaný jednak listinnými dôkazmi, jednak priebehom doterajšieho súdneho konania. Žiadal preto rozhodnúť v súlade s petítom žaloby a uplatnil si nárok na náhradu trov konania.

20. Advokát žalovaného pri výpovedi na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021 uviedol, že považuje nárok žalobcu na náhradu mzdy za sporný z nasledovných dôvodov: „1. Príčinu na okamžité skončenie pracovného pomeru dal žalobca, nie žalovaný. Napriek tomu, že krajský súd skonštatoval po náročnom pojednávaní, my tento záver samozrejme rešpektujeme, ale nepovažujeme to za tak jednoznačné, aby bolo možné povedať, že tu žalovaný nejakým spôsobom pochybil, alebo že tu by mal žalovaný nejakým spôsobom znášať sankcie, teda za to, že k takémuto rozhodnutiu došlo. Toto konanie žalobcu, ktoré nastalo, bolo do posledného momentu sporné. Išlo o zaslanie jedného emailu, a teda nemusím už túto otázku otvárať, ale znova k tomu len poviem, tento email v podstate aj toto konanie je v súvislosti s jeho ďalším správaním. Súdny nevedeli v podstate dlhú dobu vyriešiť podstatnú otázku, či vlastne išlo o okamžité skončenie, či mohlo nastať okamžité skončenie. Ale v každom prípade išlo prvotne o to a prapríčinou bolo konanie žalobcu, nie žalovaného. To súvisí samozrejme s plynutím času a s tým, že žalovaný podľa nášho názoru nemôže znášať nejaké plynutie času alebo nároky alebo teda nejaké sankcie. Nazvime to, že tento čas plynul a že do tohto času sa nevedeli súdy uzrejmíť s tým, že či vlastne o okamžité skončenie mohlo ísť alebo nemohlo ísť. Čo sa týka samotného nároku na náhradu mzdy, k tomu uvádzam, že podľa nášho názoru vôbec nebolo preskúmané, či sa napríklad žalobca zapojil do práce po okamžitom skončení pracovného pomeru alebo do nejakej ďalšej práce, za akých podmienok sa zapojil do práce, či sa zamestnal napríklad niekde inde a či nemal tam napríklad nejaký vyšší príjem, ktorý by mu kvázi aj kompenzoval, alebo kedy by mu žiadna potreba uplatňovaná na náhradu mzdy nevznikla, pretože v podstate sa mu stalo lepšie, keď to tak mám povedať, a hlavne či si v tom ďalšom zamestnaní udržal prácu, resp. sa nedopustil ďalšieho konania, ktoré by mohlo zakladať nejaké skončenie pracovného pomeru. Podľa nášho názoru je potrebné posúdiť jeho status v čase od skončenia pracovného pomeru u žalovaného minimálne do doby, po ktorú si žalobca uplatňuje nárok na náhradu mzdy. Navrhujeme preto vypočítať žalobcu za účelom preukázania ďalšieho pracovného pôsobenia žalobcu po okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. 2. Požadované úroky z omeškania sú ďalšou sankciou žalovaného, okrem náhrady mzdy. Nárok bol uplatnený v roku 2011 a pripadá nám veľmi nespravodlivé, resp. v rozpore s dobrými mravmi, aby bol žalobcovi priznaný úrok z omeškania až do dnešného dňa, resp. do zaplatenia. To znamená, ako keby za 10 rokov, pretože už len tá náhrada mzdy, keby ju súd priznal, tak je pre žalovaného akousi sankciou a pre žalobcu satisfakciou, teda pokiaľ nemal iné podmienky, ktoré mu túto kvázi ujmu mohli nahradiť, a teda stalo sa mu lepšie, ako som už povedal, a teda ide o to, že ten úrok z omeškania sa mi javí za takýchto okolností ako druhá nejaká satisfakcia, ktorá nie je náležitá podľa nášho názoru, pretože skutočne úrok vo výške zhruba tých 9,5% alebo 10% za 10 rokov niekoľkonásobne prevyšuje náhradu mzdy, a teda aj nároky na spravodlivé usporiadanie vzťahov medzi tými dvoma stranami. V tomto kontexte máme zato, že už len z tohto pohľadu by sme žiadali alebo navrhovali, aby súd úroky z omeškania nepriznal. 3. Ďalším dôvodom je právny dôvod, alebo teda právny podklad, a tu máme zato, že súčasný Zákonník práce v podstate nepozná, a ani akýkoľvek zákonník práce, nepozná úpravu úroku z omeškania pričom máme zato, že Zákonník práce v znení od 01.01.2009, ktorý platí až dodnes, v tomto kontexte § 1 ods. 4 hovorí o tom, že na právne vzťahy podľa § 1 ods. 1 sa vzťahujú všeobecné ustanovenia občianskeho zákonníka. Máme zato, že z tohto nie je možné vyvodiť subsidiárnu prípustnosť Občianskeho zákonníka, a teda ani priznávať vôbec úrok z omeškania, pretože tu jednoducho podľa nášho názoru nemá oporu v zákone a vychádza to teda zo staršieho Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. alebo Zákonníka práce č. 311/2001 Z. z., ale v znení účinnom do 31.12.2008. Tam sa odkazovalo na všeobecnú použiteľnosť občianskeho zákonníka ako takého, ale v súčasnosti tá úprava v skutočnosti odkazuje na všeobecné ustanovenia Zákonníka práce, takže máme zato, že momentálne priznanie úroku z omeškania nemá oporu v zákone, a teda podľa nášho názoru je to nezákonné priznať. Z týchto dôvodov v podstate navrhujeme, aby súd, po vypočítaní žalobcu, buď nárok nepriznal vôbec, keďže nebolo tu preukázané, za akých okolností fungoval ďalej. A v prípade, že by ho aj priznal, tak žiadame, aby súd nepriznal alebo zamietol žalobu v časti úrokov z omeškania, pretože to považujeme v rozpore s dobrými mravmi nemajúce oporu v Zákonníku práce, a teda v zákone. Uplatňujeme si náhradu trov konania.“ Advokát žalovaného navrhol doplniť dokazovanie výsluchom žalobcu za účelom preukázania ďalšieho pracovného pôsobenia

žalobcu po okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Na záver advokát žalovaného uviedol, že považuje nárok za sporný, neuznáva ho. Žiadal, aby súd nároku na náhradu mzdy nevyhovel a ani nepriznal úrok z omeškania. V prípade, ak by súd nároku na náhradu mzdy vyhovel, tak žiadal nepriznať úrok z omeškania. V prípade priznania úroku z omeškania, ho žiadal primerane znížiť. Nesúhlasil s tým, aby následky 10 rokov trvajúceho sporu, ktorý nebol jednoznačný a na ktorého prapríčinu nedal podnet žalovaný, ale žalobca svojím konaním, znášal žalovaný. Toto vyhodnotil ako rozporné s dobrými mravmi. V prípade úspechu si uplatnil náhradu trov konania.

21. Podľa § 470 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“), ak nie je ustanovené inak, platí tento zákon aj na konania začaté pred dňom nadobudnutia jeho účinnosti.

22. Podľa § 470 ods. 2 veta prvá CSP, právne účinky úkonov, ktoré v konaní nastali pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona, zostávajú zachované.

23. Podľa § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, t. j. v znení účinnom v čase okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného - zamestnávateľa zo dňa 08.12.2010 (ďalej len „Zákonník práce v znení účinnom v rozhodnom čase“), 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 mzdy 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.

24. Podľa § 134 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, 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.

25. Podľa § 134 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

26. Podľa § 134 ods. 3 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

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

28. Podľa § 121 ods. 3 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení účinnom v rozhodnom čase, t. j. v čase prvého dňa omeškania s plnením peňažného dlhu, t. j. 01.09.2011 (ďalej len „Občiansky zákonník v znení účinnom v rozhodnom čase“), príslušenstvom pohľadávky sú úroky, úroky z omeškania, poplatok z omeškania a náklady spojené s jej uplatnením.

29. Podľa § 517 ods. 1 veta prvá a ods. 2 Občianskeho zákonníka v znení účinnom v rozhodnom čase, dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nesplní, je v omeškaní. Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona

povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

Týmto vykonávacím predpisom je Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov.

30. Podľa § 3 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení účinnom v rozhodnom čase (t. j. v čase prvého dňa omeškania s plnením peňažného dlhu: 01.09.2011), výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

31. Podľa § 10c (Prechodné ustanovenie k úprave účinnej od 1. februára 2013), ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

32. Podľa § 216 ods. 1 CSP, súd je viazaný žalobným návrhom žalobcu.

33. Podľa § 216 ods. 2 CSP, súd môže prekročiť žalobný návrh a prisúdiť viac, než čoho sa strany domáhajú, iba vtedy, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu.

34. Základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu: 01.09.2011 (platná v období od 13.07.2011 do 08.11.2011) predstavovala 1,50% (zdroj: www.nbs.sk), a zvýšená o osem percentuálnych bodov v zmysle citovaného ustanovenia § 3 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení účinnom v rozhodnom čase, činí žalobcom správne uplatnenú výšku úroku z omeškania 9,50% ročne.

35. Súd, na základe vykonaného dokazovania a po zhodnotení jeho výsledkov, dospel k záveru, že žaloba o náhradu mzdy je dôvodná.

36. V posudzovanej veci nebola medzi stranami sporná výška uplatnenej náhrady mzdy (967,63 eur mesačne), t. j. výška priemerného mesačného zárobku žalobcu u žalovaného, vypočítaná v zmysle ustanovení § 134 ods. 1, 2, 3 a 4 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, tak ako ju vypočítal žalobca v texte žaloby o náhradu mzdy.

37. Sporným bol dôvod uplatnenej náhrady mzdy, koniec obdobia jej uplatnenia (od 19.01.2011 do 31.08.2011) a nárok na úrok z omeškania vo výške 9,50% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia.

38. Predpokladmi vzniku práva žalobcu na náhradu mzdy v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase sú: 1. právoplatne súdmi vyšších inštancií konštatovaná neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany žalovaného - zamestnávateľa, zo dňa 08.12.2010, založeného medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom pracovnou zmluvou zo dňa 23.07.2010, a 2. oznámenie žalobcu (zamestnanca), že trvá na ďalšom zamestnávaní, ktoré žalobca realizoval Oznámením zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011. Žalobca v ňom oznámil žalovanému (zamestnávateľovi), že Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 08.12.2010, ktorého písomné vyhotovenie prevzal osobne žalobca dňa 08.12.2010, považuje za neplatné, nakoľko neboli splnené zákonné podmienky, a že trvá na tom, aby ho žalovaný ako zamestnávateľ naďalej zamestnával. Toto Oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011 odoslal žalobca žalovanému prostredníctvom poštového podniku. O prevzatí tohto oznámenia žalovaným dňa 19.01.2011 svedčí ďalší listinný dôkaz - doručka svedčiaca o prevzatí zásielky žalovaným dňa 19.01.2011. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru vzniklo teda žalobcovi odo dňa 19.01.2011, tzn. odo dňa, keď žalobca (zamestnanec) oznámil žalovanému (zamestnávateľovi), že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný.

39. Žalovaný reagoval na Oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi v zmysle ust. § 79 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. v platnom znení zo dňa 18.01.2011 Listom žalovaného zo dňa 24.01.2011, v ktorom

v odseku druhom žalobcovi oznámil, že žalovaný ho naďalej nemôže zamestnávať s pridelením do AT&T Global Network Services, s. r. o., preto považuje jeho skončenie pracovného pomeru za platné a pridelenie u tohto užívateľského zamestnávateľa za skončené dňom doručenia výpovede. Advokát žalovaného nenamietol tento dôkaz ani jeho vykonanie súdom v elektronickej podobe na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021 (poznámka súdu: ktorého listinnú podobu doručil advokát žalobcu súdu ešte v deň pojednávania /č. I. 267 - 272/, listinná podoba Listu žalovaného zo dňa 24.01.2011 konkrétne na č. I. 268). Napriek tomu, že mu nebol tento dokument (list) doteraz známy a nedisponoval týmto dokumentom, jeho existenciu advokát žalovaného nepoprel a vyjadril súhlas s tým, že k umožneniu pokračovať v zamestnávaní žalobcu zo strany zamestnávateľa (žalovaného) nedošlo do 31.08.2011. Táto skutočnosť teda nie je medzi stranami sporná. A je tým splnená ďalšia podmienka vzniku práva žalobcu na náhradu mzdy ustanovená v § 79 ods. 1 vete predposlednej a poslednej zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, kde sa uvádza: „Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.“

40. Súd konštatuje, že žalobcom bola správne a v súlade s ustanoveniami § 134 ods. 1, 2, 3 a 4 Zákonníka práce v znení účinnom v rozhodnom čase, vypočítaná výška priemerného mesačného zárobku žalobcu u žalovaného (967,63 eur mesačne) na základe výplatných pásov žalobcu za 4. štvrtrok 2010, ktorá nebola medzi stranami ani sporná.

41. Pri náhrade mzdy ide o uspokojenie peňažného nároku, ktorý zaniká splnením, pričom zamestnávateľ je povinný nárok zamestnanca uspokojiť včas a riadne. K omeškaniu zamestnávateľa so splnením nároku na náhradu mzdy dochádza aj v tomto prípade vtedy, ak nárok včas riadne nesplní. Omeškanie nastáva uplynutím času určeného na plnenie, t. j. ak zamestnávateľ neposkytne plnenie zamestnancovi najneskôr v posledný deň splatnosti nároku. Čas splnenia môže byť predovšetkým dohodnutý účastníkmi; môže však byť ustanovený aj právnym predpisom. Zo Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je, rovnako ako mzda, splatná pozadu za mesačné obdobie (ak v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza preto u jednotlivých náhrad miezd spravidla za ten, ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť, resp. omeškanie zamestnávateľa s plnením tohto nároku nastáva márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy. Splatnosť mzdy si žalobca so žalovaným dojednali v článku IV. bodu 3. Pracovnej zmluvy o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorenej medzi CPL Jobs s. r. o., ako agentúrou dočasného zamestnávania (žalovaným), a Ing. H. Š. (žalobcom), ako zamestnancom, dňa 23.07.2010, tak, že mzda žalobcu bola splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca vo výplatných termínoch, určených agentúrou. Ak tento deň pripadol na deň pracovného pokoja, bol výplatným dňom najbližší nasledujúci pracovný deň. V priebehu konania nebol produkovaný žiaden dôkaz svedčiaci o výplatných termínoch určených agentúrou. Z tohto dôvodu súd konštatuje, že splatnosť jednotlivých náhrad miezd žalobcu nastala pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca a omeškanie žalovaného s plnením tohto nároku nastalo márnym uplynutím termínu splatnosti jednotlivých náhrad miezd.

42. Tvrdenia advokáta žalovaného, prezentované na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021, ohľadne, podľa neho, spornosti toho, či vôbec má žalobca nárok na náhradu mzdy na základe rozhodnutia súdu, resp. súdov prvoinštančného, odvolacieho a dovolacieho, o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré považuje žalovaný za nesprávne, súd ozrejmuje, že nakoľko o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo už právoplatne rozhodnuté dňa 23.08.2018 Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č. k. 14Co/592/2015-146 zo dňa 17.04.2018, právoplatného dňa 23.08.2018 (pričom dovolanie žalovaného, smerujúce proti právoplatnému rozsudku odvolacieho súdu, bolo dovolacím súdom zamietnuté s právoplatnosťou dňa 28.06.2019), je na účely aktuálneho predmetu sporu o náhradu mzdy z neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru irelevantné a absolútne bez právneho významu vyvodzovať spornosť nároku žalobcu na náhradu mzdy z názoru žalovaného o nesprávnosti právoplatných rozhodnutí o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru.

43. Námitku žalovaného týkajúcu sa nároku žalobcu na úroky z omeškania vo výške 9,5% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia, ako príslušenstva priznanej náhrady mzdy, pričom žalovaný ho považoval za nedôvodný a nemajúci oporu v Zákonníku práce, vyhodnotil súd za neopodstatnenú poukazujúc na temporálne skoršie rozhodnutia súdov vyšších inštancií s identickým predmetom sporu, a to na: Uznesenie Krajského súdu v Bratislave č. k. 10CoPr/4/2019-274 zo dňa 30.04.2019, v ktorého bodoch 12. a 13. odôvodnenia sa uvádza: „...pracovnoprávne predpisy neupravujú úroky z omeškania, avšak súdna prax v mnohých prípadoch postupuje podľa občianskoprávných predpisov. Úrok z omeškania je vo svojej podstate majetkovou sankciou, má veriteľa - zamestnanca odškodniť za to, že nemohol použiť dlhovanú istinu náhrady mzdy, ktorej úžitky na druhej strane mohol za čas omeškania poberať dlžník - zamestnávateľ (Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Pri rozhodovaní o priznaní úroku z omeškania nie je rozhodujúce, či žalovaný omeškanie zavinil, resp. nie je dôležitý dôvod omeškania; na vznik nároku na úrok z omeškania stačí, že zákonom stanovená lehota na plnenia uplynula. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 180/2009 deklaruje, že aj keď súčasný Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu úrokov z omeškania, treba postupovať podľa občianskoprávných predpisov. Pri priznávaní úrokov z omeškania v súvislosti s náhradou mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru musia súdy vychádzať z existujúcej právnej úpravy. Zákonník práce neupravuje inštitút úrokov z omeškania, napriek tomu však nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 (zák. č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov) túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy a nakoľko terajší Zákonník práce (zák. č. 311/2001 Z. z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu úroku z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Zb. pre omeškanie s platením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka).“; rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 116/2008 zo 17. decembra 2009, v ktorom dovolací súd uviedol, že povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru - a s tým súvisiacu splatnosť tejto náhrady - nevzniká až súdnym rozhodnutím, ale vyplýva z citovaných ustanovení hmotného práva. Nevyplatenie náhrady mzdy v lehote splatnosti má za následok omeškanie s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Zákonník práce z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov) túto možnosť jednoznačne vyjadril vo svojom § 256 ods. 2 prvá veta tak, že účastník, ktorého peňažný nárok nebol včas a riadne uspokojený, môže požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občianskoprávne vzťahy. Keďže terajší Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z.) a ani iný pracovnoprávny predpis nepodáva úpravu o úroku z omeškania, treba postupovať i v takomto prípade podľa občianskoprávných predpisov. Pri omeškaní s náhradou mzdy z neplatného rozviazania (skončenia) pracovného pomeru platí preto výška úrokov z omeškania určená nariadením vlády č. 87/1995 Zb. pre omeškanie s platením peňažného dlhu (nariadenie v § 3 a § 4 je vykonávacím predpisom k § 517 ods. 2 Občianskeho zákonníka); rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6 Cdo 246/2010 z 30. apríla 2012, ktoré bolo neskôr zverejnené v časopise Zo súdnej praxe pod poradovým publikačným číslom 32/2012 (zväzok 4, ročník 2012, strana 168) a z ktorého vyplýva právny záver, že predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy v zmysle § 61 ods. 1 Zákonníka práce je neplatné skončenie pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo v skúšobnej dobe a oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Právo na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru môže preto vzniknúť najskôr odo dňa keď zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby bol ďalej zamestnávaný. Pri náhrade mzdy ide nepochybne o uspokojenie peňažného nároku, ktorý zaniká splnením, pričom účastník je povinný nárok druhého účastníka uspokojiť včas a riadne. K omeškaniu zamestnávateľa so splnením nároku na náhradu mzdy dochádza aj v tomto prípade vtedy, ak nárok včas riadne nesplní. Omeškanie nastáva uplynutím času určeného na plnenie, t. j. ak zamestnávateľ neposkytne plnenie zamestnancovi najneskôr v posledný deň splatnosti nároku. Čas splnenia môže byť predovšetkým dohodnutý účastníkmi; môže však byť ustanovený aj právnym predpisom. Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (ak v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. K omeškaniu na strane zamestnávateľa s plnením náhrady mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru dochádza preto u jednotlivých náhrad miezd spravidla za ten, ktorý mesiac

podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť a nie až právoplatnosťou rozsudku o vyslovení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Samotným právoplatným rozhodnutím o určení neplatnosti právneho úkonu, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, totiž právo na náhradu mzdy ako hmotnoprávny následok vyplývajúci z ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce nevzniká. Týmto deklaratórnym rozhodnutím sa len rieši otázka platnosti skončenia pracovného pomeru, ktorá v konaní o zaplatenie náhrady mzdy nemôže byť riešená ako predbežná, vzhľadom na dôsledky vyplývajúce z § 64 Zákonníka práce. Pokiaľ by v lehote uvedenej v tomto ustanovení nebola podaná žaloba o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru, platila by fikcia, že pracovný pomer skončí platne, aj keby išlo o neplatný rozvázovací úkon. Aj keď teda pre rozhodnutie súdu o priznaní nároku na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce je potrebné, aby otázka platnosti bola vyriešená v samostatnom konaní na základe žaloby podanej podľa § 64 Zákonníka práce, omeškanie zamestnávateľa s plnením tohto nároku nastáva márnym uplynutím termínu splatnosti náhrady mzdy. Obdobné právne závery rezultujú aj z ďalších rozhodnutí Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, napr. z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 243/2008 z 27. augusta 2009, z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 76/2011 z 31. mája 2012, z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 5 MCdo 8/2012 z 26. januára 2015, z Uznesenia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 51/2017 z 28. novembra 2018.

44. Súd nevykonal dôkaz navrhnutý advokátom žalovaného, t. j. výsluch žalobcu za účelom preukázania ďalšieho pracovného pôsobenia žalobcu po okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, nakoľko mal z doteraz vykonaného dokazovania za dostatočne preukázaný skutkový stav veci, ako aj vzhľadom na dĺžku sporu o náhradu mzdy po právoplatnom skončení sporu o určení neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, a z dôvodu, že žalobca si uplatnil nárok na náhradu mzdy len za necelých 8 mesiacov. V tomto smere sa súd stotožnil s názorom žalobcu prezentovaným jeho advokátom na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021 (podrobne opísaný v bode 19. odôvodnenia tohto rozsudku).

45. Po vykonanom dokazovaní a zhodnotení všetkých dôkazov jednotlivo, ako aj v ich vzájomnej súvislosti, s prihliadnutím na všetko, čo vyšlo počas konania najavo, s poukazom na ustanovenie § 191 ods. 1 CSP, mal súd za preukázanú dôvodnosť nároku žalobcu na náhradu mzdy titulom neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorému nároku žalobcu súd vyhovel v prvom výroku enunciatu tohto rozsudku, keď uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011.

46. V súvislosti s obdobím, za ktoré si žalobca uplatnil nárok na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne, t. j. za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011, ktorého koniec obdobia bol medzi stranami sporný, súd vzhliadol dôvodnosť uplatneného nároku na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011 majúca za preukázané, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným bol uzatvorený na dobu určitú, tzn. na dobu jedného roka, od 09.08.2010 do 08.08.2011, čo jednoznačne vyplýva z Článku III. bodu 1. Pracovnej zmluvy o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorenej medzi CPL Jobs s. r. o. (žalovaným), ako agentúrou dočasného zamestnávania, a Ing. H. Š. (žalobcom), ako zamestnancom, dňa 23.07.2010, v ktorom je explicitne uvedené: „Dočasné pridelenie vzniká dňom 09.08.2010 a uzatvára sa na dobu jedného roka, to je do 08.08.2011.“. Námietku žalobcu, prezentovanú vo výpovedi jeho advokáta na pojednávaní konanom dňa 22.07.2021, spočívajúcu v tvrdení, že: „...táto pracovná zmluva nie je pracovná zmluva na dobu určitú a to z toho dôvodu, že podľa Zákonníka práce, aby bol pracovný pomer dohodnutý na dobu určitú, potrebuje jednoznačne uvedenie v zmluve, že je uzatvorený na určitú dobu. V tejto zmluve sa vôbec neuvádza, ako dlho má trvať pracovný pomer, pretože dočasné pridelenie je oddelené od samotného pracovného pomeru. Podľa Zákonníka práce nie sú tieto dve, v podstate spojené veci, totožné. Môže a nemusí byť teda dočasne pridelený, resp. môže byť dočasne pridelený, aj k inému zamestnávateľovi. Tu sa dohodli, že počas pracovného pomeru bude pridelený k tomuto zamestnávateľovi, ktorým je AT&T do 08.08.2011.“, vyhodnotil súd za neopodstatnenú a nemajúcu oporu vo vykonanom dokazovaní. Z tohto dôvodu súd v prvom výroku enunciatu rozsudku uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi titulom náhrady mzdy sumu 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011. Vo zvyšku, t. j. v časti o zaplatení náhrady mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 09.08.2011 do 31.08.2011 ako rozdielu medzi žalobcom uplatneným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011 a súdom priznaným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63

eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011, súd žalobu zamietol ako nedôvodnú v druhom výroku enunčiátu tohto rozsudku.

47. Pri rozhodovaní o žalobcom uplatnenom nároku na úrok z omeškania vo výške 9,50% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia, súd s odkazom na citované ustanovenia § 121 ods. 3, § 517 ods. 1 veta prvá a ods. 2 Občianskeho zákonníka a § 3 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení účinnom v rozhodnom čase, konštatuje, že žalobcovi vznikol nárok na úrok z omeškania (spôsob určenia splatnosti náhrad jednotlivých miezd a omeškania s ich plnením - viď veta posledná bodu 41. odôvodnenia tohto rozsudku) od 01.03.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne, resp. v pomernej časti tejto sumy zodpovedajúcej obdobiu od 19.01.2011 do 31.01.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.04.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.02.2011 do 28.02.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.05.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.03.2011 do 31.03.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.06.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.04.2011 do 30.04.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.07.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.05.2011 do 31.05.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.08.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.06.2011 do 30.06.2011, nárok na úrok z omeškania od 01.09.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 01.07.2011 do 31.07.2011 a nárok na úrok z omeškania od 01.10.2011 do zaplatenia za žalovaným nevyplatenú náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne, resp. v pomernej časti tejto sumy zodpovedajúcej obdobiu od 01.08.2011 do 08.08.2011 (t. j. do dňa skončenia dočasného pridelenia uzatvoreného na dobu určitú vyplývajúceho z Článku III. bodu 1. Pracovnej zmluvy o dočasnom pridelení zamestnanca k inému zamestnávateľovi uzatvorenej medzi CPL Jobs s. r. o. /žalovaným/, ako agentúrou dočasného zamestnávania, a Ing. H. Š. /žalobcom/, ako zamestnancom, dňa 23.07.2010, v ktorom sa explicitne uvádza: „Dočasné pridelenie vzniká dňom 09.08.2010 a uzatvára sa na dobu jedného roka, to je do 08.08.2011.“). Nakoľko si však žalobca uplatnil v žalobnom návrhu úrok z omeškania vo výške 9,50% ročne (zo sumy 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011, ale súd mu priznal nárok na náhradu mzdy 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011) až od 01.09.2011 do zaplatenia, súd spravujúc sa citovanými ustanoveniami § 216 ods. 1 a ods. 2 CSP, nemohol prekročiť žalobný návrh a prisúdiť viac, než si žalobným návrhom uplatnil, preto mu prisúdil ním uplatnený úrok z omeškania vo výške vo výške 9,50% ročne (zo sumy 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011) od 01.09.2011 do zaplatenia. Základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu: 01.09.2011 (platná v období od 13.07.2011 do 08.11.2011) predstavovala 1,50% (zdroj: www.nbs.sk), a zvýšená o osem percentuálnych bodov v zmysle citovaného ustanovenia § 3 Nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 87/1995 Z. z., ktorým sa vykonávajú niektoré ustanovenia Občianskeho zákonníka v znení účinnom v rozhodnom čase, činí žalobcom správne uplatnenú výšku úroku z omeškania 9,50% ročne. Z uvedených dôvodov uložil súd v prvom výroku enunčiátu rozsudku povinnosť žalovanému zaplatiť žalobcovi, okrem náhrady mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011, aj príslušenstvo tejto pohľadávky, a to úrok z omeškania vo výške 9,50% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia.

48. Lehotu na plnenie (do troch dní od právoplatnosti rozsudku) súd určil v súlade s ustanovením § 232 ods. 3 veta prvá CSP, podľa ktorého, lehota na plnenie je tri dni a plynie od právoplatnosti rozsudku.

II.

49. Vo zvyšku súd žalobu zamietol ako nedôvodnú v druhom výroku enunčiátu tohto rozsudku, tzn. zamietol ju v časti o zaplatenie náhrady mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 09.08.2011 do 31.08.2011 ako rozdielu medzi žalobcom uplatneným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011 a súdom priznaným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011.

III.

50. O nároku na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania rozhodol súd v treťom výroku enunciatu rozsudku podľa § 396 ods. 3 CSP v spojení s § 255 ods. 1 a § 262 ods. 1 CSP tak, že žalobca má voči žalovanému nárok na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v rozsahu 100%, o výške ktorých rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

51. Podľa § 396 ods. 3 CSP, ak odvolací súd zruší rozhodnutie a ak vráti vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie, rozhodne o náhrade trov súd prvej inštancie v novom rozhodnutí o veci.

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

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

54. V spore o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru mal žalobca plný úspech tak v prvoinštančnom konaní, ako aj v odvolacom konaní (viď body 5., 6. a 7. odôvodnenia tohto rozsudku). Plný úspech žalobcu v spore o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru je zároveň plným neúspechom žalovaného. O trovách dovolacieho konania vo vzťahu k sporu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo právoplatne rozhodnuté dovolacím súdom (viď bod 8. odôvodnenia tohto rozsudku). V spore o náhradu mzdy mal žalobca úspech v uplatnenom nároku na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011, ako aj v uplatnenom nároku na úrok z omeškania vo výške 9,5% ročne od 01.09.2011 do zaplatenia, v ktorých častiach súd žalobe vyhovel v prvom výroku enunciatu tohto rozsudku. Tento úspech žalobcu je zároveň neúspechom žalovaného. Žalobca bol v spore o náhradu mzdy neúspešný iba v pomerne nepatrnej časti, t. j. v časti o zaplatenie náhrady mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 09.08.2011 do 31.08.2011 (ako rozdielu medzi žalobcom uplatneným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 31.08.2011 a súdom priznaným nárokom na náhradu mzdy v sume 967,63 eur mesačne za obdobie od 19.01.2011 do 08.08.2011), v ktorej časti súd žalobu zamietol ako nedôvodnú v druhom výroku enunciatu tohto rozsudku. Tento neúspech iba v pomerne nepatrnej časti žalobcu je zároveň úspechom iba v pomerne nepatrnej časti žalovaného. Nakoľko mal žalobca v spore o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v konaní pred súdom prvej inštancie, aj v odvolacom konaní, plný úspech, a v spore o náhradu mzdy mal žalobca v konaní pred súdom prvej inštancie takmer plný úspech (neúspech žalobcu bol iba v pomerne nepatrnej časti), má nárok na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania v rozsahu 100%, potrebných na účelné uplatňovanie práva proti žalovanému, ktorý v spore o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru v konaní pred súdom prvej inštancie, aj v odvolacom konaní, úspech nemal, a v spore o náhradu mzdy mal v konaní pred súdom prvej inštancie takmer plný neúspech (úspech žalovaného bol iba v pomerne nepatrnej časti).

55. O výške náhrady trov konania bude rozhodnuté samostatným uznesením vydaným súdnym úradníkom po právoplatnosti tohto rozsudku v súlade s ustanovením § 262 ods. 2 CSP.

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

#### IV.

57. O povinnosti žalovaného zaplatiť súdny poplatok zo žaloby súd rozhodol podľa § 2 ods. 2 veta prvá zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 71/1992 Zb.“).

58. Podľa § 2 ods. 2 veta prvá zákona č. 71/1992 Zb., ak je poplatník od poplatku oslobodený a súd jeho žalobe alebo návrhu vyhovel, zaplatí podľa výsledku konania poplatok alebo jeho pomernú časť žalovaný alebo odporca, ak nie je tiež od poplatku oslobodený.

59. Podľa § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb., od poplatku sú oslobodení: d) žalobca v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, v konaní o určenie neplatnosti skončenia

pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru.

60. Keďže na žalobcu sa v tomto pracovnoprávnom spore vzťahuje osobné oslobodenie od súdnych poplatkov podľa citovaného ustanovenia § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb., a súd jeho žalobe takmer v celom rozsahu vyhovel (neúspech mal iba v pomerne nepatrnej časti), prešla povinnosť zaplatiť súdny poplatok zo žaloby podľa výsledku konania na neúspešného žalovaného v súlade s citovaným ustanovením § 2 ods. 2 vety prvej zákona č. 71/1992 Zb. Súd preto v štvrtom výroku enunuciátu rozsudku rozhodol o povinnosti žalovaného zaplatiť súdny poplatok zo žaloby v sume 99,50 eur (podľa Položky 1 písm. b/ a bodu 1. Poznámky k položke 1 Sadzobníka súdnych poplatkov tvoriaceho prílohu zákona č. 71/1992 Zb.) na účet Okresného súdu Bratislava I do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Lehotu na plnenie súd určil podľa § 8 ods. 4 zákona č. 71/1992 Zb., podľa ktorého ostatné poplatky sú splatné do troch dní po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa uložila povinnosť zaplatiť poplatok.

### **Poučenie:**

Proti prvému a druhému výroku tohto rozsudku, ktorým súd rozhodol o veci samej, je prípustné odvolanie (§ 355 ods. 1 CSP).

Proti tretiemu výroku tohto rozsudku, ktorým súd rozhodol o nároku na náhradu trov prvoinštančného a odvolacieho konania, je prípustné odvolanie (§ 357 písm. m/ CSP).

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

Odvolanie sa podáva v lehote 15 dní od doručenia rozhodnutia na súde, proti ktorého rozhodnutiu smeruje. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 362 ods. 1 CSP).

Odvolanie je podané včas aj vtedy, ak bolo v lehote podané na príslušnom odvolacom súde (§ 362 ods. 2 CSP).

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania (ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, podpis a uvedenie spisovej značky prebiehajúceho konania /§ 127 ods. 1 a ods. 2 CSP/) uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne /odvolacie dôvody/ a čoho sa odvolateľ domáha /odvolací návrh/ (§ 363 CSP).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania (§ 364 CSP).

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

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

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

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

a) sa týkajú procesných podmienok,

b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu,

c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo

d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie

(§ 366 CSP).

Oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa Exekučného poriadku, ak  
povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie (§  
38 ods. 2 zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti /Exekučný poriadok/ a  
o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov).