

Súd: Okresný súd Vranov nad Topľou
Spisová značka: 11Cpr/1/2020
Identifikačné číslo súdneho spisu: 8820202529
Dátum vydania rozhodnutia: 21. 07. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Andrea Zolotová
ECLI: ECLI:SK:OSVT:2021:8820202529.6

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Vranov nad Topľou sudkyňou JUDr. Andreou Zolotovou v spore žalobcu: A. Q., F.. XX.XX.XXXX, Q. T. XXX XX T. XX, zastúpený JUDr. Mariánom Juskom, advokátom, Račí potok 3, 040 01 Košice, IČO: 42 319 561 proti žalovanému: STD DONIVO a. s., Mlynská 1346, 093 01 Vranov nad Topľou, IČO: 31 678 343 zastúpený AK NOVIKMEC s.r.o., Advokátska kancelária, Rázusova 125, 093 01 Vranov nad Topľou, IČO: 36 868 701, o náhradu mzdy takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume 422,40 eur a to všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. Žalobu v prevyšujúcej časti z a m i e t a .

III. Žalovaný má voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania v rozsahu 82 % s tým, že o výške tejto náhrady, bude rozhodnuté súdom prvej inštancie v samostatnom uznesení po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa pôvodne podanou žalobou domáhal vydania rozhodnutia, ktorým by súd vyslovil, že okamžité skončenie pracovného pomeru dňa 31.03.2014 dané žalobcovi podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce žalovaným je neplatné. Okrem toho sa domáhal zaviazat' žalovaného uhradiť žalobcovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní až do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci, a to všetko do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Svoju žalobu odôvodnil tým, že dňa 04.10.2010 na základe pracovnej zmluvy uzavrel so žalovaným pracovný pomer na pracovnú pozíciu vodič medzinárodnej kamiónovej dopravy, pričom dohodou č. 1 o zmene pracovnej zmluvy, sa pracovný pomer dojednal na dobu neurčitú. Náplňou práce žalobcu, bolo vedenie nákladného motorového vozidla za účelom prepravy tovaru v rámci Európy, podľa pokynov zamestnávateľa, manipulačné práce pri vykládke/nakládke tovaru a starostlivosť o zverené vozidlo. Dňa 16.04.2014 mu bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru, v zmysle ktorého bol s ním ukončený pracovný pomer z dôvodu, že dňa 31.03.2014 mal byť pod vplyvom alkoholu, čím sa mal podľa žalovaného dopustiť závažného porušenia pracovnej disciplíny a spôsobiť zamestnávateľovi škodu. Uviedol, že dňa 31.03.2014 nebol schopný nastúpiť do práce z dôvodu, že sa necítil zdravotne v poriadku. Túto skutočnosť telefonicky oznámil žalovanému, pretože prácu vykonával vždy v Nemecku, pričom tohto zároveň požiadal o náhradného vodiča, čo bolo zo strany žalovaného i riadne zabezpečené. Uviedol, že kamión, ktorý predtým riadil, bolo potrebné vyložiť v Hagene. Motorovým vozidlom ďalej pokračovali pán T. a pán C., on však s nimi nešiel vrah z toho dôvodu, že títo ho nechceli zobrať, pretože mal vypité. On si však vypil až na ďalší deň, keď už bol vystriedaný. Poprel, aby na ubytovni bol hlučný, hoci nepopieral, že sa zdržiaval na ubytovni až pokiaľ neprišiel iný šofér, ktorý ho potom dopravil domov. Nikdy predtým nebol svojím zamestnávateľom - teraz

žalovaným upozorňovaný ohľadne požívania alkoholických nápojov alebo nejakých iných nedostatkov. Nepoprel taktiež, že mal vypité, keď pre neho prišiel šofér, ktorý ho dopravil domov. V Nemecku lekára nevyhľadal z toho dôvodu, že nevie po nemecky a keď prišiel na Slovensko, k lekárovi už nešiel. Konanie sa viedlo pod sp. zn. 4Cpr/3/2014.

2. Rozsudkom sp. zn. 4Cpr/3/2014-152 zo dňa 07.03.2017 súd vyslovil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 31.01.2014, ktoré bolo dané žalobcovi podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je neplatné. Žalobu žalobcu pokiaľ sa týka uloženia povinnosti žalobcovi vyplatiť žalobcovi náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu žalovaný umožní pokračovať v práci, a to všetko do 3 dní od právoplatnosti rozsudku vylúčil na samostatné konanie, ktoré sa následne vedie pod sp. zn. 11Cpr/1/2020.

3. Pôvodne žalobca neuviedol výšku náhrady mzdy. Po právoplatnom skončení konania 4Cpr/3/2014 na pojednávaní dňa 14.12.2020 vo vylúčenej veci 11Cpr/1/2020 žalobca uviedol, že žiada zaplatiť z titulu náhrady mzdy sumu 4780,80 eur za obdobie od 01.06.2014 do 30.04.2015, pričom vychádzal z toho, že priemerná náhrada mzdy v roku 2014 bola 422,40 eur mesačne a v roku 2015 bola v sume 456 eur mesačne, teda za mesiace 6-12/2014 je to 7x po 422,40 eur a 1-4/2015 je 4x po 456 eur.

4. Žalovaný k žalobe uviedol, dňa 03.06.2014 bolo žalovanému doručené Oznámenie žalobcu o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní, ktoré je súčasťou pripojeného spisu sp. zn. 4Cpr/3/2014. V zmysle tohto Oznámenia žalovaný zaslal žalobcovi výzvu na nástup do zamestnania, v ktorom bol žalobca vyzvaný na okamžitý nástup do zamestnania, pričom bol oboznámený aj s tým, že mu bude pridelená práca v zmysle uzatvorenej pracovnej zmluvy zo dňa 04.10.2010. Uvedená Výzva bola žalobcovi doručená dňa 04.07.2014. Žalobca zaslal následne žalovanému odpoveď na túto výzvu, v ktorej žalovanému oznámil, že nenastúpi späť na výkon práce, keďže s ním žalovaný ukončil pracovný pomer. Žalobca od žalovaného v predmetnej výzve požadoval, aby prehodnotil svoj názor, uznal, že pracovný pomer nebol ukončený platne a nahradil mu mzdu. V tomto prípade by bol ochotný nastúpiť do práce. Táto odpoveď bola žalovanému doručená dňa 28.07.2017. Keďže žalovaný ukončil pracovný pomer so žalobcom, nemohol predsa uznať, že bol pracovný pomer ukončený neplatne, keďže bol toho názoru, že ukončenie pracovného pomeru bolo platné a tento názor prezentoval aj vo vedenom súdnom konaní. Žalovaný si len splnil zákonnú povinnosť umožniť žalobcovi nástup do zamestnania, pokiaľ sa právoplatne neskončí súdne konanie. Nebolo povinnosťou žalovaného uzatvárať novú pracovnú zmluvu so žalobcom podľa jeho želania a reálne to ani nebolo možné. Poukázal na ustanovenie § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré znie nasledovne: „Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.“ Z vyššie uvedeného je zrejmé, že dňa 03.06.2014 žalobca ako zamestnanec oznámil žalovanému ako zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával a žalovaný umožnil žalobcovi pokračovať v práci, keďže ho vyzval okamžite na nástup do zamestnania dňa 04.07.2014 a tak mal žalobca nastupovať do práce odo dňa 05.07.2014. Žalobca ale už na výkon práce nenastúpil. Pre úplnosť informácií dodal, že žalovaný po právoplatnom skončení súdneho konania vedeného pod sp. zn. 4Cpr/3/2014 vyzval opätovne žalobcu na nástup do zamestnania Výzvou zo dňa 05.09.2018, ktorá bola žalobcovi doručená dňa 17.09.2018. Keďže žalobca na túto výzvu nezareagoval, tak mu naďalej žalovaný viedol neospravedlivené absencie, na základe čoho tak s ním ukončil pracovný pomer okamžitým skončením v zmysle ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Keďže sa žalobca presne nevyjadril, za akú dobu žiada náhradu mzdy, má žalovaný za to, že žalobca má nárok na náhradu mzdy od 03.06.2014 do 04.07.2014.

5. Žalovaný spočiatku k žalobe o náhradu mzdy uviedol, že čo sa týka výšky mesačnej náhrady za rok 2014 súhlasil, neskôr súhlasil aj s výškou mesačnej náhrady za rok 2015. Nesúhlasil s dĺžkou obdobia za ktoré žalobca požaduje náhradu mzdy, mal za to, že žalobca má nárok na náhradu, len za obdobie od 03.06.2014 do 04.07.2014. Spornou otázkou bolo to, za aké obdobie má žalobca nárok na náhradu mzdy.

6. Súd vykonal dokazovanie oboznámením sa so žalobným návrhom a jeho prílohami a to pracovnou zmluvou medzi žalobcom a žalovaným zo dňa 04.10.2010, oznámením o skončení pracovného pomeru zo dňa 31.03.2014, Oznámením žalobcu adresovaným žalovanému zo dňa 30.05.2014, potvrdením o výške príjmu žalobcu zo dňa 06.05.2014, vyjadrením žalovaného zo dňa 27.11.2010 a jeho prílohami - výzvou na nástup do zamestnania zo dňa 18.06.2014, odpoveďou na výzvu na nástup do zamestnania a výzvou na nástup do zamestnania zo dňa 05.09.2018, vyjadrením žalovaného zo dňa 15.12.2020, výsluchom žalobcu a výsluchom žalovaného, pripojeným spisom 4Cpr/3/2014.

7. Na základe takto vykonaného dokazovania zistil nasledovný skutkový stav veci:

8. Z pracovnej zmluvy a dohody o zmene pracovnej zmluvy vyplýva, že žalobca pracoval u žalovaného ako vodič medzinárodnej kamiónovej dopravy s hrubým mesačným platom 370 eur plus prémie vo výške od 0 do 100 % základného hrubého platu zamestnanca s tým, že pracovný pomer bol dojednaný na dobu neurčitú.

9. Podľa okamžitého skončenia pracovného pomeru datovaného dňom 31.03.2014 žalovaný so žalobcom skončil pracovný pomer dojednaný na dobu určitú a to z toho dôvodu, ako bolo uvedené, že dňa 31.03.2014 ako zamestnanec bol žalobca pod vplyvom alkoholu, dopustil sa tak závažného porušenia pracovnej disciplíny a zároveň zamestnávateľovi svojim zavineným porušením povinnosti spôsobil škodu podľa § 179 ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení. V zmysle vyššie uvedeného a na základe § 191 ods. 1 Zákonníka práce v platnom znení je tak zamestnávateľ oprávnený od žalobcu ako zamestnanca požadovať náhradu škodu, za ktorú ako zamestnanec zodpovedá. Vzhľadom na skutočnosť, že žalobca nedodrжал určené pracovné povinnosti podľa Pracovného poriadku IV., časti bodov 2. a 4., jeho konanie považujú za závažné porušenie pracovnej disciplíny, kvôli ktorému žalovaný nemá záujem žalobcu aj naďalej zamestnávať, týmto v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v platnom znení žalovaný ako zamestnávateľ okamžite končí so žalobcom pracovný pomer uzavretý pracovnou zmluvou zo dňa 04.10.2010.

10. Oznámením zo dňa 28.05.2014 žalobca oznámil žalovanému, že dňa 16.04.2014 prevzal list, ktorým s nim okamžite skončili pracovný pomer z dôvodu, že podľa ich názoru závažne porušil pracovnú disciplínu tým, že mal byť dňa 31.03.2014 pod vplyvom alkoholu. Okamžité skončenie pracovného pomeru považuje za neprípustné, neodôvodnené a neplatné, nakoľko pod vplyvom alkoholu nebol. Na základe uvedeného mal za to, že zamestnanecký pomer trvá a žiadal, aby mu naďalej bola pridelovaná práca ako doposiaľ.

11. Podľa podania žalovaného adresovaného žalobcovi zo dňa 18.06.2014 označeného ako Výzva na nástup do zamestnania, žalovaný po doručení vyššie uvedenej výzvy žalobcu dňa 03.06.2014, kde sa naďalej dožaduje pridelovania práce v zmysle pracovnej zmluvy uzatvorenej s ich spoločnosťou ako zamestnávateľom, keďže okamžité skončenie pracovného pomeru žalobca považuje za neplatné vzhľadom k tomu, že nebol pod vplyvom alkoholu a teda podľa jeho tvrdenia nebol dôvod na skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ho v zmysle § 79 ods. 1 Zákonníka práce v nadväznosti na oznámenie žalobcu zo dňa 28.05.2014, tohto vyzvali na okamžitý nástup do zamestnania. Uviedol vo výzve žalobcovi, že mu bude opätovne pridelovaná práca v zmysle pracovnej zmluvy zo dňa 04.10.2010 s tým, že v prípade, že na výkon práce po obdržaní výzvy nenastúpi, budú toto jeho konanie považovať za hrubé porušenie pracovnej disciplíny. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 31.03.2014 žalovaný považuje naďalej za platné v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce, táto výzva neznamena, že súhlasia s tvrdením žalobcu o neplatnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru.

12. Žalobca podaním zo dňa 07.07.2014 adresovaným žalovanému oznámil, že v prípade, ak trvajú na okamžitom skončení pracovného pomeru, tak nemôže nastúpiť späť do práce, nakoľko zo strany žalovaného bol ukončený pracovný pomer. Domnieva sa, že v tom prípade by bolo potrebné uzavrieť novú pracovnú zmluvu, čo vzhľadom na jeho názor, že pracovný pomer nebol platne skončený, nie je možné. V prípade, ak žalovaný prehodnotí svoj názor, uzná, že pracovný pomer nebol skončený platne, nahradia mu mzdu, je ochotný do práce nastúpiť.

13. Žalobca tiež uviedol, že v súvislosti s rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, si uplatňuje náhradu na náhradu mzdy od 01.06.2014 a náhradu požaduje do 30.04.2015. Ide o 11 mesiacov. Dátum 30.04.2015 zdôvodňuje tým, že vtedy by klient, teda žalobca dovŕšil vek 65 rokov a vtedy chcel odísť do dôchodku. Vzhľadom na to, že v roku 2014 bola minimálna mzda vo výške 352 eur, mal nárok na náhradu vo výške 1,2 násobku tejto mzdy, čo činí 422,40 eur a to od júna 2014 do konca decembra 2014 a v roku 2015 bola minimálna mzda 380 eur a 1,2 násobok činí sumu 456 eur. Túto sumu si uplatňuje za obdobie január až apríl 2015. Celkovo suma, ktorú si uplatňuje je vo výške 4.780,80 eur. Pokiaľ ide o podanie žalovaného - oznámenie, že žalobca môže nastúpiť do práce. Toto vyjadrenie oznámenie považuje za právne a logicky za nezmyselné, vzhľadom na to, že žalovaný naďalej trval na tom, že pracovný pomer je neplatný a to až do roku 2018, kedy bolo rozhodnuté právoplatným rozsudkom Okresného súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Žalovaný nereagoval na výzvu uzavrieť novú pracovnú zmluvu. Žalovaný počas celého konania tvrdil, že žalobca bol pod vplyvom alkoholu a nemohol tak nastúpiť do práce, čím voči žalobcovi stratil dôveru. Je potom nelogické, keď tvrdil, že súhlasil s tým, aby žalobca vykonával prácu vodiča, keď tvrdil, že šoféruje pod vplyvom alkoholu.

14. Žalovaný uviedol, že uznáva, že žalobca má nárok na náhradu mzdy a to od 03.06.2014 do 04.07.2014. Odôvodnil to tým, že dňa 03.06.2014 bolo žalovanému doručené oznámenie žalobcu že trvá na pracovnom pomere a dňa 04.07.2014 bola žalobcovi doručená výzva na nástup do zamestnania. Čo sa týka výšky náhrady mzdy, v podaní zo dňa 15.12.2020 uviedol, že súhlasí s výškou náhrady mzdy, ktorá predstavuje 1,2 násobok minimálnej mzdy na rok 2014, t.j. 422,40 eur. Avšak nesúhlasí s rozsahom náhrady mzdy, ktorú si nárokuje žalobca. V zmysle platných právnych predpisov má žalobca nárok na náhradu mzdy od 03.06.2014 do 04.07.2014.

15. O neplatnosti skončenia pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, bolo súdom rozhodnuté, ako je to vyššie uvedené.

16. Uvedenú vec súd takto právne posúdil.

17. Podľa § 68 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“) zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec:

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

18. Podľa § 70 Zákonníka práce, okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.

19. Podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

20. V zmysle § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

21. Súd v danom spore zistil, že sa jedná o spor vyplývajúci z pracovnoprávneho vzťahu medzi žalobcom ako zamestnancom a žalovaným ako zamestnávateľom. Pôvodne podanom žalobou sa žalobca domáhal taktiež neplatného skončenia pracovného pomeru a zároveň náhrady mzdy za obdobie odkedy žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní a to až do dňa 30.04.2015, t. j. dňa kedy by žalobca dovŕšil 65 rokov veku a chcel odísť do dôchodku. O neplatnosti okamžitého

skončenia pracovného pomeru rozhodol súd rozsudkom 4Cpr/3/2014-152 zo dňa 07.03.2017, ktorý potvrdil aj odvolací súd rozsudkom sp. zn. 6CoPr/1/2018-212 zo dňa 19.06.2018. Rozhodnutia nadobudli právoplatnosť dňa 04.09.2018.

22. Predmetom tohto konania, ktoré bolo vylúčené na samostatné konanie je teda náhrada mzdy 4780,80 eur za obdobie od 01.06.2014 do 30.04.2015.

23. Z vykonaného dokazovania, ako aj z výpovedí strán sporu, aj z listinných dôkazov má súd za to, že žalobca síce oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní, no na výzvu žalovaného ako zamestnávateľa, aby nastúpil do práce reagoval tým spôsobom, že odmietol do práce nastúpiť a to z dôvodu, že údajne s ním skončil pracovný pomer. Uvedené tvrdenie je však v rozpore s postojom žalobcu, ktorý podal žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, teda nemal absolútne žiaden dôvod nenastúpiť do práce, ak si myslel, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Takýto postoj žalobcu je nelogický.

24. Žalovaný čiastočne uznal svoju povinnosť uhradiť náhradu mzdy žalobcovi, avšak sporným zostal dátum, resp. obdobie, za ktoré má žalovaný túto mzdu uhradiť. Žalobca požaduje uhradiť náhradu mzdy od jeho oznámenia žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní (s čím súhlasí aj žalovaný), avšak spornosť je zrejmá pri stanovení obdobia dokedy by mal mať žalobca nárok na náhradu mzdy. Podľa názoru žalobcu až do dňa, kedy chcel odísť do dôchodku, t. j. do dňa 30.04.2015, naopak podľa názoru žalovaného do dňa 04.07.2014, kedy bolo žalobcovi doručená výzva na nástup do zamestnania.

25. Základným predpokladom uplatnenia nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Súčasne je potrebné neplatnosť skončenia pracovného pomeru uplatniť na súde (t. j. podať na súd žalobu). Ustanovenie § 79 ZP tiež stanovuje, že 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 žalovaný ako zamestnávateľ vyzval žalobcu na nástup do práce, no ten to odmietol. Dôvody pre ktoré to urobil sú podľa súdu nedôvodné a ako je to vyššie uvedené, aj nelogické.

26. Predpokladom vzniku práva na náhradu mzdy je neplatné skončenie pracovného pomeru a nemôže vzniknúť skôr, než zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával (Por. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 180/2009).

27. Vzhľadom na to, že pracovný pomer sa neskončil, zamestnávateľ je povinný pridelovať zamestnancovi prácu až do právoplatného rozhodnutia súdu. Túto povinnosť si žalovaný ako zamestnávateľ splnil. Avšak ak zamestnávateľ prideluje zamestnancovi prácu, neznamená to, že zamestnávateľ súhlasí so zamestnancom, že pracovný pomer sa skončil neplatne. Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi naďalej pokračovať v práci, možno to považovať za jeden zo spôsobov, ako upraviť právny vzťah medzi účastníkmi pracovného pomeru počas obdobia neistoty (Drápal, L. In: Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. Praha, C. H. Beck 2008, s. 267 - 268.) do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru (alebo do času, než dôjde ku skončeniu pracovného pomeru iným spôsobom). Pridelovanie práce až do vyriešenia spornosti skončenia pracovného pomeru je právnym následkom (Drápal, L. In: Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. Praha, C. H. Beck 2008, s. 268.) oznámenia zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával.

28. Zamestnávateľ je povinný zamestnanca vyzvať k tomu, aby nastúpil do práce a pridelovať mu prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, nie je potrebné uzatvárať novú pracovnú zmluvu alebo dohodu o zmene pracovných podmienok. V období od začiatku pridelovania práce zamestnávateľom až do dňa právoplatného rozhodnutia súdu (alebo do času, keď sa skončí pracovný pomer iným spôsobom) sa obnovuje právny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ako keby ku skončeniu pracovného pomeru nedošlo.

29. Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi pokračovať v práci a zamestnanec odmietne vykonávať prácu, porušuje pracovnú disciplínu a zamestnávateľ s ním môže v súlade so Zákoníkom práce skončiť pracovný pomer z tohto dôvodu.

29. Súd tiež poukazuje, že ak zamestnanec nie je ochotný vykonávať prácu, ktorá mu bola pridelená podľa pracovnej zmluvy nemôže mať nárok na náhradu mzdy. Súd v tomto smere poukazuje na rozhodnutie NS SR R 90/1970 s ktorým sa súd stotožňuje aj napriek tomu, že ide o staršie rozhodnutie. Priznanie náhrady mzdy závisí od ochoty a možnosti zamestnanca vykonávať prácu. Preto ak nie je schopný a ochotný prácu vykonávať nemá v tejto dobe nárok na náhradu mzdy. „Ak pracovník nie je schopný (napr. v dôsledku pracovnej neschopnosti, kedy mu prislúcha nemocenské) alebo ochotný konať prácu pridelenú podľa pracovnej zmluvy, nemá nárok na poskytnutie náhrady mzdy podľa § 61 ods. 1 zák. práce. (pozn. dnešný § 79) Náhrada mzdy podľa § 61 ods. 2 zák. práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si pracovník nemohol zarábať v dôsledku toho, že mu organizácia znemožnila konať prácu, ku ktorej sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ku ktorej bol tiež schopný a ochotný, ale má povahu satisfakcie voči pracovníkovi a súčasne aj sankcie voči organizácii, ktorá bezdôvodne pristúpila k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru s pracovníkom.“. Obdobne to posúdil aj český Najvyšší súd (právna úprava bola v ČR aj po roku 1993 porovnateľná) a tiež sa vyjadril, že zamestnanec nemá nárok na náhradu mzdy podľa ustanovenia § 61 ods. 1 ZP (v SR je to § 79) (Cpjn 4/2004 - judikát 85/2004/I).

30. Ak zamestnávateľ neprideľuje zamestnancovi prácu, je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy, no v danom prípade tak nebolo. Začiatok poskytovania náhrady mzdy je naviazaný na oznámenie zamestnanca. Takéto oznámenie sa môže vzťahovať iba na zamestnávanie po dni, keby podľa rozvázovacieho úkonu zamestnávateľa mal pracovný pomer skončiť. Oznámenie môže zamestnanec urobiť najneskôr do rozhodnutia súdu o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

31. S možnosťou uplatnenia práva na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru, ktorá nastáva jeho splatnosťou, nijako nesúvisí skutočnosť, že sa v tom čase prípadne ešte nerozhodlo o žalobe na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorej podanie v lehote vyplývajúcej z § 77 ZP je inak nevyhnutné na riešenie otázky neplatnosti rozvázovacieho úkonu ako hmotnoprávneho predpokladu pre vznik tohto práva.

32. Nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru nemožno priznať skôr, než je s istotou jasné, či skutočne išlo o neplatné skončenie pracovného pomeru, uvedený nárok nemožno prisúdiť, kým nie je právoplatným rozhodnutím určené, že právny úkon, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, je neplatný (Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 1Cdo 180/2009).

33. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti, výsledky vykonaného dokazovania ako aj citované zákonné ustanovenia a rozhodnutia (odborné komentáre k zákonom, resp. odbornú literatúru) má súd za to, že žalobcov nárok nie je v celom rozsahu dôvodný.

34. Súd sa stotožňuje s názorom tak žalobcu ako aj žalovaného, pokiaľ ide o stanovenia začiatku doby od ktorej má žalobca nárok na náhradu mzdy, t.j. od 01.06.2014, t.j. odo dňa, keď žalobca oznámil žalobcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, avšak nestotožňuje sa so stanovením dátumu, pokiaľ ide o koniec tohto obdobia.

35. Podľa názoru súdu žalovaný postupoval v súlade so zákonom v momente, keď po tom, ako mu žalobca oznámil, že trvá na ďalšom zamestnávaní, vyzval žalobcu, aby nastúpil do zamestnania. V tomto smere neobstoja ani tvrdenia a dôvody žalobcu pre nenastúpenie do práce.

36. Pokiaľ ide o otázku platnosti resp. neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, vyriešenie tejto otázky je výlučne v právomoci súdu a je irelevantné z hľadiska zákonného postupu, aký názor má na platnosť zamestnávateľ. Zákonnú povinnosť po tom, ako žalobca oznámil žalovanému - zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, si žalovaný tým, že ho vyzval žalobcu, na nástup do zamestnania, splnil. To však nie je možné tvrdiť o žalobcovi, ktorý na túto výzvu nereagoval odôvodňujúc to tým, že žalovaný má stále za to, že pracovný pomer je neplatný. Následné nenastúpenie do práce na základe výzvy zamestnávateľa, nie je možné dôvodiť takýmto argumentom, ktorý nemá žiadnu zákonnú oporu.

37. V tejto súvislosti sa žalobca odvoláva taktiež na skutočnosť, že žiadal žalovaného o uzatvorenie novej zmluvy. Takúto povinnosť mu však žiadne zákonné ustanovenie neukladá a v období od začiatku

prideľovania práce zamestnávateľom až do dňa právoplatného rozhodnutia súdu (alebo do času, keď sa skončí pracovný pomer iným spôsobom) sa obnovuje právny vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ako keby ku skončeniu pracovného pomeru nedošlo. Preto súd argumentáciu žalobcu v tomto smere považuje za nedôvodnú. Naopak je možné ustáliť záver, že žalobca svojím konaním nesplnil svoju zákonnú povinnosť a zároveň porušil pracovnú disciplínu. Vzhľadom na vyššie uvedené má súd za to, že žalobca má nárok na náhradu mzdy len za obdobie od 03.06.2014 do 04.07.2014.

38. Pokiaľ ide o výšku náhrady mzdy, resp. výšku náhrady mzdy za kalendárny mesiac súd priznal sumu vo výške 1,2 násobku minimálnej mzdy podľa § 120 ods. 4 Zákonníka práce účinného v rozhodnom čase, t.j. sumu vo výške 422,40 eur. Túto sumu nerozporoval ani žalovaný.

39. Keďže žalobcovi súd priznal náhradu mzdy len za obdobie od 03.06.2014 do 04.07.2014, t.j. za jeden mesiac, súd zaviazal žalovaného na zaplatenie sumy 422,40 eur a žalobu v prevyšujúcej časti zamietol.

40. Podľa § 255 ods. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej len „CSP“), súd prizná strane náhradu trov konania podľa pomeru jej úspechu vo veci.

41. 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 vyšší súdny úradník.

42. Keďže súd žalobe žalobcu vyhovel len čiastočne, po prepočte bol žalobca úspešný v rozsahu 9 % a žalovaný 91 %. Úspešnejšiemu žalovanému tak vznikol nárok na náhradu trov konania vo výške 82 % (91-9).

43. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie v lehote 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresnom súde vo Vranov a nad Topľou písomne v dvoch vyhotoveniach. V odvolaní sa uvedie, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje, uvedie sa spisová značka.

V odvolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania uvedie, proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu sa napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (odvolacie dôvody) a čoho sa odvolateľ domáha (odvolací návrh) (§ 363 SCP). Odvolanie musí byť podpísané.

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

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť (§ 365 CSP) 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.

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. Odvolacie dôvody a dôkazy na ich preukázanie možno meniť a dopĺňať len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Ak žalovaný nesplní povinnosť uloženú týmto rozsudkom môže žalobca podať návrh na vykonanie exekúcie podľa exekučného poriadku.