

Súd: Okresný súd Ružomberok  
Spisová značka: 2Cpr/8/2018  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 5918200701  
Dátum vydania rozhodnutia: 04. 11. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Branislav Klukoš  
ECLI: ECLI:SK:OSRK:2020:5918200701.10

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

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

### rozhodol:

Žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi mzdu za časť mesiacov máj 2016 a jún 2016 spolu vo výške 1214,96 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 458,88 eur od 01.07.2016 do zaplatenia, 5% ročne zo sumy 756,28 eur od 01.08.2016 do zaplatenia, náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 za obdobie výpovednej doby dvoch mesiacov od 01.07.2016 do 31.08.2016 vo výške 4971,10 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 2485,55 eur brutto od 01.08.2016 až do zaplatenia a s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 2485,55 eur brutto od 01.09.2016 až do zaplatenia, a to všetko v lehote do 3 dní od právoplatnosti výroku tohto rozsudku.

Súd žalobu žalobcu vo zvyšnej časti zamietá.

Súd priznáva žalovanému voči žalobcovi nárok na náhradu trov konania vo výške 24,32 %, pričom o výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### odôvodnenie:

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

2. Žalobu po skutkovej stránke odôvodnil tým, že dňa 08.03.2017 nadobudol právoplatnosť rozsudok Okresného súdu Ružomberok sp. zn. 5Cpr/4/2016 zo dňa 15.02.2017 v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru tak, že súd určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením zo dňa 21.06.2016 je neplatné, žiadnej zo strán nepriznal nárok na náhradu trov konania, pričom vo výrokovej časti ohľadom bodu II. súd prvej inštancie rozhodol tak, že žalobu zamietol, nakoľko mal za to, že žalovaný so žalobcom platne skončil pracovný pomer. Voči tejto výrokovej časti podal žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne odvolanie, na základe ktorého Krajský súd v Žiline rozsudkom sp. zn. 7CoPr/3/2017 zo dňa 28.06.2017 rozhodol tak, že rozsudok súdu prvej inštancie v

tomto výroku zmenil, tak že určil, že skončenie pracovného pomeru žalobcu okamžitým skončením zo dňa 01.08.2016 je neplatné, pričom vo zvyšnej časti zostal rozsudok súdu prvej inštancie nedotknutý a zároveň súd žalobcovi priznal proti žalovanému nárok na náhradu trov konania v plnom rozsahu. Rozsudok Krajského súdu v Žiline sp. zn. 7CoPr/3/2017 zo dňa 28.06.2017 nadobudol právoplatnosť dňa 27.07.2017. Písomným podaním zo dňa 02.11.2017 žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne vyzval žalovaného na zaplatenie náhrady mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru odôvodňujúc túto výzvu tým, že súd určil skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 za neplatné, ak aj ďalšie žalovaným uplatnené okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016, súd určil za neplatné. Žalobca svoj nárok odôvodnil s poukazom na § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Vzhľadom na to, že v danom prípade bol medzi žalobcom a žalovaným uzavretý pracovný pomer na dobu určitú, žalobca je oprávnený požadovať od žalovaného náhrady mzdy za obdobie od 26.07.2016 (deň doručenia nesúhlasu so skončením pracovného pomeru) až do 31.12.2016 (deň skončenia pracovného pomeru na dobu určitú). Žalobca vyčíslil náhradu mzdy za vyššie uvedené obdobie nasledovne: za mesiac júl 2016 náhrada mzdy odo dňa 26.07.2016 v rozsahu 4 pracovných dní (4 dni x 8 hodín x 14,34 eur) vo výške 458,88 eur, za mesiac august 2016 náhrada mzdy vo výške 2485,55 eur, za mesiac september 2016 náhrada mzdy vo výške 2485,55 eur, za mesiac október 2016 náhrada mzdy vo výške 2485,55 eur, za mesiac november 2017 (správne malo byť 2016, jedná sa o zrejmu nesprávnosť) náhrada mzdy vo výške 2485,55 eur, za mesiac december 2017 náhrada mzdy vo výške 2485,55 eur. Spolu si žalobca uplatnil náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru voči žalovanému vo výške 12.886,63 eur. Pokiaľ ide o výpočet náhrady mzdy za žalované obdobie, je nesporné, že žalobca vykonával pre žalovaného prácu odo dňa 26.05.2016 až do 20.06.2016. Keďže pre žalovaného neodpracoval aspoň 22 dní resp. 170 hodín, je nutné vychádzať z pravdepodobného zárobku. V tejto súvislosti sa navyše žiada poznamenať, že žalobca nedisponoval žiadnym dokladom o mzde, z ktorého by mohol zistiť relevantné údaje, a preto žalobca zohľadnil výšku mzdy dojednanú v pracovnej zmluve zo dňa 26.05.2016. Žalobca zisťoval pravdepodobný zárobok zo mzdy, ktorú by dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Vo väzbe na to, že žalobca pracoval len niekoľko dní t. j. od 26.05.2016 do 20.06.2016 je potrebné vychádzať zo mzdy, ktorú by dosiahol, ak by žalobca pracoval počas celého rozhodujúceho obdobia. V tomto prípade rozhodujúce obdobie (január, február, marec 2016) má 65 pracovných dní (započítavajú sa aj sviatky, ktoré sa považujú za odpracované). Základná tarifa je 14,34 eura (hodinová mzda dohodnutá v pracovnej zmluve) x 8 hodín x 65 dní = 7 456,8 eur. Spolu mzda, ktorá by mala byť žalobcovi zúčtovaná na výplatu v rozhodujúcom období je vyčíslená sumou 7 456,80 eur. Obdobie odpracované žalobcom v rozhodujúcom období je 8 hodín x 65 dní = 520 hodín. Podiel 7 456,80 eur / 520 hodín = 14,34 eur. Pravdepodobný hodinový zárobok je 14,34 eur. Rok 2016 mal 260 pracovných dní (vrátane sviatkov, ktoré sa považujú za odpracované). Podľa pracovnoprávných predpisov sa má použiť priemerný mesačný zárobok (t. j. pravdepodobný mesačný zárobok) postupuje sa tak, že priemerný hodinový zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca. 260 dní x 8 hodín/12 mesiacov = 173,33 hodín mesačne v priemere. 14,34 x 173,33 hodín = 2 485,55 eur mesačne. Pravdepodobný mesačný zárobok je vyčíslený na sumu 2 485,55 eur. Žalobca ďalej poukázal na § 79 ods. 1, 2 Zákonníka práce. Žalobca si žalobou uplatnil tiež mzdu za obdobie máj 2016 a jún 2016 t. j. od 26.05.2016 do 20.06.2016. Za mesiac máj 2016 odpracoval žalobca 4 pracovné dni (4 dni x 8 hodín x 14,34 eur) = 458,88 eur, za mesiac jún 2016 odpracoval žalobca 14 pracovných dní (14 x 8 hodín x 14,34 eur) = 1606,08 eur. Spolu mzda za obdobie máj a jún 2016 predstavuje sumu vo výške 2 064,96 eur brutto za 16 doposiaľ nezaplatených dní výkonu práce v Belgicku. Aj napriek tomu, že žalovaný bol povinný odovzdať žalobcovi v zmysle ustanovenia § 130 ods. 5 Zákonníka práce doklad o mzde, žalovaný nielenže neodovzdal žalobcovi doklad o mzde, ale mzdu žalobcovi vôbec nezaplatil. Poukázal na ustanovenie § 130 ods. 5 prvá a druhá veta Zákonníka práce v zmysle ktorého pri vyúčtovaní mzdy je zamestnávateľ povinný zamestnancovi vydať doklad obsahujúci najmä údaje o jednotlivých zložkách mzdy, o jednotlivých plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním, o stave účtu konta pracovného času, ak je zavedené konto pracovného času, o vykonaných zrážkach zo mzdy a o celkovej cene práce. Doklad podľa prvej vety sa poskytne v písomnej forme, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na jeho poskytovaní elektronickými prostriedkami. Žalobca si uplatnil aj úrok z omeškania, pričom poukázal na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Cdo/246/2010, ako aj na uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/106/2008. Termín výplaty mzdy bol v pracovnej zmluve dohodnutý na posledný deň nasledujúceho kalendárneho dňa v mesiaci. Žalobca si preto uplatnil úrok z omeškania od prvého dňa nasledujúceho po dni splatnosti mzdy za každý mesiac, v ktorom došlo k omeškaniu zo strany žalovaného. Za mesiac júl 2016 bola náhrada mzdy splatná dňa 31.08.2016, takže deň 01.09.2016 je prvým dňom omeškania žalovaného

s plnením náhrady mzdy. K prvému dňu omeškania v mesiacoch júl až september 2016 predstavoval ročný úrok z omeškania výšku 5%.

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

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

5. Žalobca prostredníctvom svojej právnej zástupkyne v replike k vyjadreniu žalovaného uviedol, že vyjadrenie žalovaného smerujúce k tomu, aby súdu prvej inštancie objasnil okolnosti v súvislosti s uplatnením okamžitého skončenia pracovného pomeru sú irelevantné, nakoľko tieto skutočnosti boli predmetom hodnotenia súdu v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pravda je taká, že žalobca nemal vytvorené vhodné pracovné podmienky, v podstate nemal žiadne pracovné podmienky pre výkon práce v Belgicku, v dôsledku čoho bol nútený opustiť miesto výkonu práce v Belgicku. Skutočnosti, ktoré uvádzal vo svojej úvodnej časti vyjadrenia žalovaný, nie sú pravdivé a skôr je potrebné zamyslieť sa nad tým, prečo žalobca do práce nenastúpil, keď mal o prácu vážny záujem, veď inak by určite necestoval za prácou do Belgicka. To, že sa žalobca k dlhotrvajúcej absencii nevyjadril nebolo preto, že by sa stotožnil s vyjadreniami žalovaného, bolo to preto, že žalobca uplatnil na kauzálne príslušnom súde žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu nesplnenia hmotnoprávnych predpokladov pre platné skončenie pracovného pomeru. V tejto súvislosti právna zástupkyňa žalobcu poukázala na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1Cdo/165/2010 vzhľadom k tomu, že vo veci určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru bolo rozhodnuté a obidva rozsudky sú právoplatné, žalobca postupoval správne, ak aplikoval ustanovenie § 79 ods. 1,2 Zákonníka práce. Právna zástupkyňa žalobcu ďalej uviedla, že v čase uplatnenia prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 vyzval žalobca žalovaného emailom zo dňa 29.06.2016 o doručenie výpovede a zaslanie zápočtového listu, čo bolo reakciou na jeho písomné podanie zo dňa 25.07.2016. Žalobca písomným podaním zo dňa 25.07.2016 oznámil žalovanému, že okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 doručené žalobcovi dňa 18.07.2016 nepovažuje za platný právny úkon, nakoľko je v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce. Nakoľko považoval skončenie pracovného pomeru za neplatné, nesúhlasil s ním a požadoval, aby ho žalovaný naďalej zamestnával, aby mu umožnil žalovaný výkon práce alebo sa s ním mimosúdne dohodol na platnom skončení pracovného pomeru. Súčasne od žalovaného požadoval náhradu mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru. Túto okolnosť podmienil tým, že ak žalovaný nebude konať mimosúdne (čo je v tomto čase už nesporné, je preukázané, že žalovaný nekonal vôbec, bol maximálne pasívny) obráti sa žalobca v zákonnej lehote na príslušný súd s návrhom na vyslovenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru vrátane priznania náhrady mzdy. Konštatácia tak, ako to prezentuje žalovaný pred súdom prvej inštancie v tomto súdnom konaní je podávaná resp. podsúvaná účelovo, nie je pravdivá a je vyňatá z kontextu. Preto považoval tvrdenie žalovaného, že žalobca netrval na ďalšom zamestnávaní za nepravdivé a zavádzajúce. Pravdou je aj tá skutočnosť, že žalovaný uznal neplatnosť prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016, následne však doručil žalobcovi ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 01.08.2016, ktoré tiež Krajský súd v Žiline určil rozsudkom za neplatné. V tejto súvislosti právna zástupkyňa poznamenala, že žalobca podával žalobu o určenie neplatnosti oboch písomností týkajúcich sa okamžitého skončenia pracovného pomeru až v závere plynutia prekluzívnej dvojmesačnej lehoty na uplatnenie okamžitého skončenia pracovného pomeru s poukazom na ustanovenie § 77 Zákonníka práce, keď je nesporné, že táto mala uplynúť v rámci uplatnenia okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2016 dňom 18.09.2016 (okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalobcovi doručené dňa 18.07.2016) žaloba bola doručená súdu dňa 14.09.2016. Z uvedeného je zrejmé, že žalobca skutočne ponechal žalovanému dostatočný priestor na to, aby sa mohli mimosúdne dohodnúť na platnom skončení pracovného pomeru, ibaže žalovaný zvolil úplne iný postup, pričom za svoje pochybenie musí znášať následky svojho protiprávneho konania. Mala za to, že v danom prípade je nutné upriamiť pozornosť na to, že žalobca si v tomto prebiehajúcom súdnom konaní uplatňuje nárok na náhradu mzdy titulom neplatného okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.06.2018 (nie následného okamžitého skončenia pracovného pomeru), pričom od tohto obdobia žalobca neevidoval žiadny platný právny úkon skončenia pracovného pomeru, a preto sa musí považovať za platné skončenie pracovného pomeru až deň uplynutia doby určitej t.j. deň 31.12.2016. Skutočnosť, že žalobca v konaní 5Cpr/4/2016 v petite žaloby neuplatnil nárok na náhradu mzdy nemá žiadny vplyv na aktuálne prebiehajúce súdne konanie, nakoľko v danom prípade je nesporné, že žalovaný uplatnil obe okamžité skončenia pracovného pomeru neplatne, a preto je postup žalobcu legitímny a je uplatňovaný správne s poukazom na ustanovenie § 79 ods. 1

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

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

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

8. Okresný súd Ružomberok rozsudkom sp. zn. 2Cpr/8/2018 - 148 zo dňa 24.04.2019 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi mzdu za mesiac jún 2016 vo výške 1211,96 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z uvedenej dlžnej mzdy za obdobie od 01.08.2016 až do zaplatenia, povinnosť zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie mesiacov júl 2016 až december 2016 v celkovej výške 12886,63 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne zo sumy 458,88 eur za obdobie od 01.09.2016 do zaplatenia, 5% ročne zo

sumy 2485,55 eur za obdobie od 01.10.2016 do zaplattenia, 5% ročne zo sumy 2485,55 eur za obdobie od 01.11.2016 do zaplattenia, 5% ročne zo sumy 2485,55 eur za obdobie od 01.12.2016 do zaplattenia, 5% ročne zo sumy 2485,55 eur za obdobie od 01.01.2017 do zaplattenia a 5% ročne zo sumy 2485,55 eur za obdobie od 01.02.2017 do zaplattenia do troch dní odo dňa právoplatnosti tohto rozsudku, súd konanie v časti o zaplattenie náhrady mzdy vo výške 850 eur brutto spolu s úrokom z omeškania vo výške 5% ročne z tejto sumy zastavil a návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol. Súd priznal žalobcovi voči žalovanému nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100%.

9. Proti uvedenému rozsudku podal žalovaný cestou svojho právneho zástupcu odvolanie, na základe ktorého Krajský súd v Žiline uznesením sp. zn. 7CoPr/2/2020-195 zo dňa 24.06.2020 rozsudok prvoinštančného súdu vo výrokoch, ktorými konanie v časti zastavil a návrh žalovaného na prerušenie konania zamietol ponechal nedotknutý, pričom vo zvyšnej časti rozsudok prvoinštančného súdu zrušil a vec mu vrátil na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

10. V odôvodnení zrušujúceho uznesenia krajský súd uviedol, že v prvom rade odvolací súd považuje za potrebné dať do pozornosti rozpor výrokovej časti rozsudku s jeho odôvodnením, pokiaľ žalovanému uložil zaplatiť žalobcovi mzdu za mesiac jún 2016 vo výške 1.211,96 € brutto s príslušným úrokom z omeškania s písomným odôvodnením rozhodnutia na strane 11 bod 25, kde uvádza, že žalobcovi za obdobie mesiacov máj a jún 2016 (spolu 18 dní) priznal po zohľadnení čiastočného späťvzatie náhradu mzdy vo výške 1.214,96 € brutto. Sporným tak zostalo, či vo výrokovej časti uvedená suma 1.211,96 € zahŕňa mzdu za mesiace máj a jún 2016 a taktiež vzniká pochybnosť i o výške ustálenej mzdy, resp. náhrady mzdy, keď vo výrokovej časti je uvedená suma 1.211,96 € a v odôvodnení 1.214,96 € brutto. Taktiež vzniká pochybnosť, či ide o mzdu alebo náhradu mzdy, nakoľko vo výrokovej časti uložil žalovanému povinnosť zaplatiť žalobcovi mzdu a v odôvodnení uvádza, že žalobcovi priznal za obdobie máj a jún 2016 náhradu mzdy. Odvolací súd sa taktiež nestotožnil s právnym posúdením veci zo strany prvoinštančného súdu ohľadne ním vysloveného záveru o tom, že povinnosťou žalobcu nebolo po doručení druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 1.8.2016 opätovne zamestnávateľovi oznamovať, že trvá na ďalšom zamestnaní, nakoľko už pri doručení prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru si túto svoju povinnosť splnil. Ustálil, že nesúhlas žalobcu so skončením pracovného pomeru trval a nebol povinný po doručení druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru, že trvá na ďalšom zamestnaní zamestnávateľovi opakovane oznamovať. V tejto súvislosti odvolací súd prisvedčil odvolacím námietkam žalovaného v tom, že žalovaným boli vykonané dve rozdielne okamžité skončenia pracovného pomeru, ktoré boli samostatnými právnymi úkonmi, mali rozdielne odôvodnenie, obsah, boli datované iným dátumom a doručované žalovanému v rozličných časových obdobiach a spôsobili samostatné právne účinky. Uvedené sa prejavilo i v tom, že sám žalobca neplatnosť oboch okamžitých skončení pracovného pomeru napadol žalobou, a to každú osobitne, samostatným petitom a i súd o ich neplatnosti rozhodoval osobitne dvoma úplne samostatnými výrokmi, ktoré nadobudli právoplatnosť v odlišných časoch. Nepostačovalo preto ani podanie žaloby žalobcu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 1.8.2016, nakoľko v zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu SR z 31. januára 2012 sp. zn. 2Cdo/81/2010, oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ (po neplatnom skončení pracovného pomeru) ďalej zamestnával, môže nahradiť len taká žaloba, ktorou sa zamestnanec domáha nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale tiež náhrady mzdy v zmysle § 79 Zákonníka práce. Ak totiž neoznámia zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával a žalobou na súde sa domáha len určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bez náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru, netrvá na ďalšom zamestnaní. V tomto prípade v zmysle ust. § 79 ods. 4 a 5 Zákonníka práce platí zákonná fikcia o skončení pracovného pomeru dohodou s nárokom na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Za dôvodnú odvolací súd považoval i námietku žalovaného ohľadne ustálenia výroku o trovách prvoinštančného konania, nakoľko prvoinštančný súd si musí ustáliť, či sumu 850 € v podobe zaplattenia mzdy uhradil žalovaný žalobcovi pred začatím súdneho konania alebo až po. Inak by žalobca duplicitne uplatňoval nárok, ktorý už bol pred podaním žaloby uspokojený a v takom prípade by späťvzatie žaloby nebolo možné považovať za zavinenie žalovaného. Za nie bez významu tiež odvolací súd považoval pripojiť spis okresného súdu sp. zn. 5Cpr/4/2016, oboznámiť na pojednávaní výpovede žalobcu vzhľadom k jeho skutočnému záujmu na zamestnaní u žalovaného a podľa ich obsahu ustáliť, či eventuálne nemôžu byť považované za odvolanie podania, ktorým po doručení okamžitého skončenia pracovného pomeru zo dňa 21.6.2016 oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnaní a prideľovaní práce. Z týchto dôvodov preto rozsudok v časti zrušil a vec vrátil prvostupňovému súdu na ďalšie konanie a nové rozhodnutie.

11. Na pojednávaní konanom dňa 05.10.2020 právna zástupkyňa žalobcu uviedla, že v danom prípade žalobca podal žalobu o zaplatenie mzdy za mesiac máj 2016 vo výške 458,88 eur a aj za mesiac jún vo výške 1606,08 eur, toto je počítaná mzda brutto. Ďalšia okolnosť, resp. ďalší nárok, ktorý uplatňoval žalobca v tomto konaní bola náhrada mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru, celkovo vo výške 12 886,63 eur brutto. V tomto smere v rámci predchádzajúcich pojednávaní konštatovala a vyjadrovala svoj právny názor, keď uvádzala, že prvé okamžité skončenie pracovného pomeru bolo doručené 21.06.2016. Na základe toho žalobca vyjadril písomne nesúhlas so skončením pracovného pomeru a tento nesúhlas trval aj naďalej a z § 79 ods. 1 vyplýva, že ak dal zamestnávateľ, doručil zamestnávateľ neplatne okamžité skončenie pracovného pomeru v prípade, že zamestnanec oznámi, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru, pracovný pomer naďalej trvá, a to až do doby, kým zamestnávateľ nevyzve zamestnanca na nástup do práce, resp. sa preukáže, že došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru. Najprv žalobca opustil pracovisko v Belgicku, ale mala za to, že ho opustil len preto, že nemal vytvorené vhodné pracovné podmienky. Boli hladní, dostali nezaplatené, zlé bytové podmienky, 3 týždne sa o nich nikto nezaujímal. Kontaktovali slovenského zamestnávateľa, ten absolútne bol pasívny, po 3 týždňoch uvideli pracovnú zmluvu, pracovná zmluva s miestom výkonu práce Terchová, čo evokuje to, že zamestnávateľ sa potreboval zbaviť svojich povinností vyplývajúcich zo Zákonníka práce, nakoľko je tam cestovné, ubytovanie, v zmysle zákona o cestovných náhradách, to len na okraj, prečo teda opustil pracovisko a dala za vinu žalobcovi, že vážne porušil, že sa správal nekorektne, že sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny, a preto mu musel žalovaný evidovať absenciu. Keď si pozrieme mzdový list, keď si pozrieme výplatné pásky, žiadna absencia, kolonka absencia, žiadna absencia tam evidovaná nie je, to len dala do pozornosti a pripomenula, že v pracovnoprávných sporoch v zmysle CSP, že je zamestnanec tou stranou, ktorá je slabšou stranou, čiže toto boli okolnosti, ktoré prinútili následne tých zamestnancov, nie len žalobcu, že opustili pracovisko a mali veľmi nevhodné pracovné podmienky. Potom je potrebné chronologicky vyhodnotiť ďalší krok žalobcu, žalobca vôbec netušil, nakoľko on právne vedomie nemá také, aby vedel, či môže vyjadriť nesúhlas, resp. ako má postupovať. On žil v domnení, že keď prišiel domov uchádzal sa o zaevidovanie na úrad práce, kde to urobiť nemohol, pretože nebol skončený pracovný pomer, čiže to bola pohnútkou, prečo oslovil žalovaného. Kontaktoval žalovaného pána Cingela konateľa a zase, nikto absolútne s ním nekomunikoval, zaslal mejl, čiže chcel sa korektne dohodnúť a je pravdou, že v tomto okamihu ešte až do júla žalobca stále prejavil vôľu dohodnime sa mimosúdne, podpíšme dohodu, skončíme pracovný pomer platne, nemám problém popodpisujem, končím, odchádzam, evidujem sa na úrade práce a následne by si už učinil tie ďalšie kroky z hľadiska jeho hmotného zabezpečenia. Keďže žalobca nevedel čo má robiť, nepoznal pracovné právo, požiadal teda odborovú organizáciu o pomoc a na základe toho mu bolo vysvetlené, že v tomto prípade, keďže zamestnávateľ nereaguje, žalovaný je pasívny, takže tu neobstojí iný postup ako iba ten, že treba zaslť nesúhlas so skončením pracovného pomeru. Ani na toto písomné oznámenie žalovaný nijako nereagoval, žalovaný bol celý čas pasívny, žalobca nemal zabezpečené žiadne finančné krytie a až po porade s právnikom na odborovom zväze, koho kedy teda prevzali za neho právne zastúpenie zistil, že môže postupovať tak, že vyjadril nesúhlas a dala do pozornosti odo dňa podania písomného nesúhlasu, žalobca stále trval na tom, aby mu žalovaný prideloval prácu. Je potrebné vyhodnotiť aj jeho výpoveď, keďže odvolací súd konštatuje, že je treba zväžiť aj ďalšie výpovede a vyhodnotiť výpovede žalobcu v nadväznosti už na písomné oznámenie, že nesúhlasil, či jeho výpoveď nemožno považovať za odvolanie toho nesúhlasu s tým, že to mal byť jeho prejav smerujúci k tomu, že ďalej netrvá na skončení pracovného pomeru. Žalobca sa síce vyjadril pred prvostupňovým súdom v konaní o určenie neplatnosti okamžitých skončení, že áno chcel skončiť pracovný pomer akurát to, že to nevyriešil, nepodal to svoje vysvetlenie vo vzájomných súvislostiach. On v úvode chcel skončiť, ale následne chcel, aby súd uznal jeho prejav vôle, že nesúhlasí so skončením a je pravdou, že za to obdobie nemal žiadny príjem a teda nesúhlasil, chcel, aby mu žalovaný prideloval prácu a na základe toho, keďže to žalovaný neučinil tak mal za to, že mu prislúcha náhrada mzdy. V nadväznosti na ustanovenie § 79 ods. 1, ak zamestnanec oznámi a nesúhlasí, znova bol tu priestor pre žalovaného, aby vyzval žalobcu naspäť do práce a začal mu pridelovať prácu. V tomto prípade žalovaný urobil ďalší krok, keď chcel zjednať nápravu a zistil, že prvé okamžité skončenie je neplatné, učinil ďalší právny úkon, ďalší zrušovací prejav, ďalšie okamžité skončenie pracovného pomeru, ktoré reálne nikdy žalobcovi doručené do vlastných rúk nebolo, a teda od ktorého okamihu mal teda reagovať žalobca, keďže bolo preukázané aj v konaní 5Cpr/4/2016, že okamžité skončenie v poradí druhé vlastne nikdy nebolo žalobcovi doručené do vlastných rúk a teraz, keďže odvolací súd aj konštatoval a stotožnil sa s názorom žalovaného, že je potrebné aplikovať rozsudok NS SR 5Cdo 81/2010, nesúhlasila s právnym názorom žalovaného aj odvolacieho súdu. Prešla nespočetne veľa rozsudkov, pričom nemáme ani jeden rozsudok, ani

krajského súdu ani okresného ani najvyššieho súdu, ktorý pojednáva presne túto skutkovú podstatu, dve okamžité skončenia pracovného pomeru, obidve neplatné a následne ako vyhodnotiť túto situáciu vo väzbe na aplikáciu ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Rozhodnutie 5Cdo 81/2010 je riešené na tom skutkovom základe, že zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ neplatne skončil pracovný pomer nevyjadril ani nesúhlas so skončením pracovného pomeru a podal žalobu, ale neuplatnil si náhradu mzdy, to je úplne v poriadku. Druhé okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany žalovaného krajský súd správne dôvodí, naštudovala niekoľko rozsudkov, kde je povedané, že ani Zákonník práce ani iný právny predpis nezakazuje, aby v tom istom pracovnom pomere nemohli byť učené dva právne úkony alebo aj viac právnych úkonov, ale každý posudzujeme samostatne a každé skončenie pracovného pomeru vlastne nesie so sebou samostatne tie právne účinky. Ak bolo doručené prvé okamžité skončenie pracovného pomeru 21.06.2016, na to žalobca reagoval písomným nesúhlasom so skončením pracovného pomeru, je nesporné, že v tomto prípade sú dva právoplatné rozhodnutia, ale ja teraz smerujem k okamžitému skončeniu zo dňa 21.06.2016, že toto skončenie pracovného pomeru bolo neplatné. To znamená, aplikujúc § 79 vo vzťahu k tomuto okamžitému skončeniu samostatne posudzovaného, je tu daný nesúhlas so skončením pracovného pomeru. Následne, keďže je rozhodujúci stav v čase vyhlásenia rozhodnutia, kedy súd určoval neplatnosť tohto právneho úkonu bolo preukázané, že žalobca trval na pridelovaní práce a nesúhlasil so skončením pracovného pomeru a ustanovenie § 79 ods. 1 hovorí „A náhrada mzdy patrí zamestnancovi odo dňa, keď žalobca vyjadrí nesúhlas až do dňa, kým ho žalovaný, t.j. zamestnávateľ nevyzve naspäť na nástup do práce alebo do dňa, kým platne skončil pracovný pomer“, čiže zase logický výklad. Prvé okamžité skončenie, druhé okamžité skončenie zo strany žalovaného zo dňa 01.08.2016 reálne nikdy nedoručené do vlastných rúk, keby to ďalšie okamžité skončenie bolo platné, vtedy aplikujúc ust. § 79 ods. 1 mi je to úplne jasné. Prvé okamžité vyjadrenie nesúhlasu skončenie pracovného pomeru, čiže samostatne posudzujem prvé okamžité do právoplatného skončenia pracovného pomeru platného patrí náhrada mzdy, ale tu máme jedno, čiže už len vo vzťahu k tomuto prvému uplatneniu, prvému okamžitému skončeniu, keď si uplatnil žalobca náhradu mzdy a posudzujem ho samostatne vyjadril nesúhlas, trval na tom. Žalovaný ho nevyzval na nástup do práce, pracovný pomer sa zo strany žalovaného nikdy iným spôsobom neskončil, lebo aj to druhé bolo neplatné, čiže v tomto prípade skončil pracovný pomer uplynutím doby určitej, čiže odhladiť od toho, či by si žalobca bol alebo nebol uplatňoval náhradu mzdy alebo nesúhlasil alebo vyjadril prejav vôle, že nesúhlasí aj s tým druhým vo vzťahu k tomuto prvému, keďže ich posudzujem samostatne, vo vzťahu k tomuto prvému mu náhrada mzdy patrí. Teraz čo sa týka toho druhého, ak aplikujem ust. § 79 ods. 1 tam mám posúdené iba to, ak neplatne a zamestnanec vyjadrí nesúhlas, my tam nemáme povedané v zákone, či písomne, akýmkoľvek iným spôsobom, dokonca som sa dočítala aj v niektorých rozsudkoch súdov, kde konštatujú, že nie je potrebné, aby bol vyjadrený písomný nesúhlas, ja tvrdím tak, ako som aj tvrdila na predchádzajúcich pojednávaniach, že žalobca skutočne ten prejav vôle adresoval tomu zamestnávateľovi, pretože si uplatnil náhradu mzdy. Podal žalobu, aplikoval ju alebo resp. žiadal ju v zmysle toho prvého okamžitého skončenia a tým, že trval na tej náhrade mzdy ja mám za to, že vyjadril stále prejav vôle, že nesúhlasí s týmto skončením a teda žiada priznať náhradu mzdy za žalované obdobie. Mala za to, že žaloba je naozaj podaná dôvodne, žalobca si správne uplatňuje nárok na náhradu mzdy, poprela a nesúhlasila ani s tvrdením odvolacieho súdu, keď aplikuje rozsudok 2 Cdo 81/2010, nakoľko to nie je tento istý stav, ktorý alebo resp. nie je to ten spor, ktorý je prejednávaný. V tomto prípade a stále bola toho názoru aplikujúc § 79 ods. 1, akonáhle vyjadrí zamestnanec nesúhlas čo i len s prvým alebo teda musí s prvým, tak povinne s prvým neplatným skončením pracovného pomeru tento prejav vôle trvá, neodvolal tento prejav vôle a akýmkoľvek iným spôsobom sa dá usúdiť z prejavov vôle, že nesúhlasí so skončením pracovného pomeru, takže mám za to, že v tom prípade si ten zamestnanec, v tomto prípade žalobca tú náhradu mzdy uplatňuje dôvodne. Ak by mala ustáliť, že § 79 ods. 4 v rámci druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru je na mieste, potom je povedané, ak žalovaný teda zamestnávateľ doručil okamžité skončenie a zamestnanec nesúhlasí, a teda netrvá na ďalšom zamestnávaní, potom sa pracovný pomer skončí dňom, keď sa malo skončiť okamžité skončenie. Položila otázku, ktorým dňom malo okamžité skončenie pracovného pomeru skončiť. S týmto sa nevedela vysporiadať, a preto mala za to, že žaloba naozaj je dôvodne podaná. Žalobca požiadal odborovú organizáciu o právne zastúpenie, bol to Odborový zväz Kovo v Bratislave, kedy to riešil jej kolega. Keď ho dotazovala, prečo nepodal aj druhý nesúhlas, resp. nedoručil žalovanému, vysvetľoval, keď už bolo doručené to prvé okamžité skončenie následne bolo doručené druhé okamžité skončenie, on mal za preukázané, že žalovaný je úplne pasívny a nereaguje, ale už mal k dispozícii obidve okamžité skončenia pracovného pomeru. Vzhľadom na to, že už plynula dvojmesačná prekluzívna lehota k tomu prvému okamžitému skončeniu zistil, že je tam naozaj ten časový posun taký, že už nutne musel vypracovať žalobu a tú žalobu v rámci hospodárnosti konania vypracoval urýchlene, aby stihol lehotu, čo

sa týka toho prvého okamžitého skončenia pracovného pomeru, pričom už vlastne k tomu pridružil aj to druhé okamžité a mal za to, keďže podáva žalobu, že týmto v podstate ten prejav vôle, toho nesúhlasu naďalej trvá a zároveň to vysvetlil tak, že by bolo úplne zbytočné, aby aj prejavil písomný nesúhlas, lebo keby ho aj písomne doručili, už nestíhal lehotu prekluzívnu. Čo sa týka okamžitého skončenia 21.06.2016 ale v podstate ten prejav vôle nesúhlasu stále trval, len nebol doručený písomne, pretože sa to už časovo nedalo stihnúť, preto sa vypracovala následne žaloba na základe čoho už sa vlastne žalovali obidva právne úkony a potom sme očakávali, že na základe toho žalovaný bude konať a bude tú situáciu riešiť, ale žalovaný bol i napriek tomu i naďalej pasívny, čiže toto bol takýto bol postup žalobcu.

12. Právny zástupca žalovaného sa pridrižoval všetkých doterajších písomných ako aj ústnych vyjadrení, uviedol, že v danom konaní treba riešiť dve otázky, v prvom rade otázku náhrady mzdy z dôvodu neplatného skončenia pracovného pomeru a potom taktiež v zmysle záväzného právneho názoru krajského súdu aj otázku zaplatenia sumy 850 eur titulom mzdy, tam na otázku času. V tomto, v tejto časti 850 eur je už konanie právoplatne zastavené, prebieha v podstate konanie len vo zvyšku. Čo sa týka náhrady mzdy tak treba uviesť, že základné zásady, že žalobca ako zamestnanec mal voči žalovanému založený len jeden pracovný pomer, taktiež treba spomenúť zákonnú zásadu tak, ako aj ju vyslovil krajský súd v súlade s judikatúrou najvyššieho súdu ako aj v súlade so Zákonníkom práce, že každé skončenie pracovného pomeru, to znamená či výpoveďou okamžitého skončenie je treba posudzovať samostatne, vyvoláva samostatné právne účinky. Poukázal na to, že záväzný právny názor krajského súdu jasne uvádza, že jednoducho platí zákonná fikcia v prípade, že zamestnanec neoznámi zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, tak tým pádom sa pracovný pomer končí zo zákona dohodou. V danom prípade možno len stručne skonštatovať, že 21.06.2016 sa samotný žalobca vzdialil z pracoviska svojvoľne, oznámil, že príde o týždeň, neprišiel vôbec a už nemal žiaden záujem pracovať. Z tej emailovej komunikácie jasne vyplýva, že žiadal, aby mu bola doručená výpoveď alebo dohoda, zápočtový list, čiže on nemal žiadny záujem pracovať u samotného žalovaného a nejavil vlastne žiadny záujem reálny o pracovný pomer, až keď mu bolo doručené prvé okamžité skončenie pracovného pomeru, tak potom koncom júla doručil nesúhlas, avšak na druhé okamžité skončenie pracovného pomeru vôbec nereagoval a bol pasívny, pričom Zákonník práce vôbec nehovorí, že zamestnanec nemusí reagovať, ten musí reagovať na každý spôsob skončenia pracovného pomeru pokiaľ nechce, aby boli vyvolané právne účinky tohto skončenia, čiže taktiež nepodal ani žalobu na náhradu mzdy, čiže je jasné, že žalobca si v podstate protirečí. Žalobca jednak nechcel pracovať a ani nechce pracovať u žalovaného, ale súčasne by chcel poberať nejakú náhradu mzdy až do pôvodného skončenia pracovného pomeru až do konca roku 2016 to nejde, pretože jednoducho Zákonník práce ráta s tým, že náhrada mzdy patrí zamestnancovi vtedy, ak naozaj prejaví vôľu pracovať, toto mu nie je umožnené a jednoducho vtedy dostane náhradu mzdy, avšak takýto prejav vôle nevyslovil. Dokonca aj z výpovedí samotného žalobcu v konaní tunajšieho súdu 5Cpr/4/2016 jasne vyplýva, že nemal záujem pracovať, jednoducho jasne uviedol na otázku sudkyne, že chcel skončiť pracovný pomer, čiže je dôvodné, aby jednoducho tieto všetky jeho vyjadrenia boli brané na zreteľ ako to, že vôbec aj to prvé skončenie pracovného pomeru, kde vyslovil nesúhlas tam vlastne odvolal týmto vyjadreniami svoj prvotný postoj. V danom prípade tak môže prislúchať samotnému žalobcovi maximálne náhrada mzdy z titulu z neplatného skončenia pracovného pomeru fikciou dohodou za dva mesiace. Čo sa týka vlastne tej skutočnosti, že kedy bolo prevzaté to druhé skončenie pracovného pomeru, tak druhé okamžité skončenie pracovného pomeru bolo prevzaté 03.08.2016, samotný žalovaný to potvrdil v konaní 5Cpr/4/2016 na pojednávaní dňa 17.01.2017 kde jasne uviedol, že bolo to doručované 03.08.2016, pričom taktiež uviedol, že si vzájomne zastupujú splnomocnenie matka a on, dva dni na to mu to mala doniesť jednoducho poštárka a dostalo sa to do dispozície, o čom svedčí to, že aj podal žalobu o neplatnosť tohto druhého okamžitého skončenia, to druhé okamžité skončenie bolo neplatné iba z toho dôvodu, že bolo doručované iba doporučene na adresu samotného žalovaného, avšak nie s doručenkou do vlastných rúk, teda z formálnych väd, avšak bolo mu doručené, avšak nie s doručenkou do vlastných rúk, iba doporučene. Z tohto hľadiska my máme za to, že okresný súd by sa mal riadiť záväzným právnym názorom krajského súdu, nedošlo k žiadnej zmene, jednoducho skutkového stavu a v podstate tie naše vyjadrenia sú úplne negované predchádzajúcimi úkonmi a vyjadreniami samotného žalobcu v tomto konaní, ako aj v tom konaní 5Cpr/4/2016 a ako aj tými meilovými komunikáciami. Čo sa týka sumy 850 eur, táto bola žalobcovi zaplatená dobrovoľne, sám žalobca v tom konaní 5Cpr/4/2016 uviedol, že odpracoval 20 dní z toho, že má vyplatenú mzdu 10 dní, teda nemá vlastne vyplatenú mzdu, toto uviedol 17.01.2017 na pojednávaní, jednoducho my nemáme o tom žiadny ďalší dôkaz, o tom, že mu peniaze boli dané k dispozícii a žalobca v podstate ušiel z tej stavby a už ďalej sa nikdy nedostavil ani do sídla a ani nebol jednoducho nejakou komunikatívny a následne treba uviesť, že žaloba bola v tomto konaní bola podaná v roku 2018, čiže je

jasné, že pokiaľ bola žalovaná mzda za mesiac máj v alikvótnej výške 458 eur 88 centov a za mesiac jún 2016 vo výške 1606 eur 8 centov, tak je jasné, že v tomto žalobca pochybil, kedy zabudol vlastne, že už mu bolo vlastne dobrovoľne zaplatených tých 850 eur za tých 10 dní čo deklaroval, čiže v podstate je jasné, že žaloba bola podaná v tejto časti 850 eur nedôvodne. Z tohto hľadiska my máme za to, že v podstate by súd mal rozhodnúť v zmysle záväzného právneho názoru krajského súdu.

13. V rámci doplnenia dokazovania sa súd opätovne oboznámil s obsahom listín založených v spise, ako aj s obsahom doterajšieho dokazovania s obsahom pripojeného spisu tunajšieho súdu sp. zn. 5Cpr/4/2016, pričom súc viazaný právnym názorom nadriadeného súdu prvostupňový súd prehodnotil svoj predchádzajúci právny názor.

14. 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.

15. Podľa § 79 ods. 4 Zákonníka práce ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak  
a) bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby,  
b) bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

16. Podľa § 79 ods. 5 Zákonníka práce v prípadoch ustanovených v odseku 4 písm. b) zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

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

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

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

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

21. Podľa § 135 Zákonníka práce priemerný zárobok zamestnanca za rozhodujúce obdobie, ktoré predchádza dňu nadobudnutia účinnosti tohto zákona, sa zistí z hrubej mzdy zúčtovanej zamestnancovi

na výplatu v rozhodujúcom období a z času odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období zníženého o hodiny zodpovedajúce trvaníu prestávok na jedenie a oddych v rozhodujúcom období. Rovnako sa na zisťovanie priemerného zárobku v ďalšom rozhodujúcom období zníži počet hodín odpracovaných zamestnancom od začiatku rozhodujúceho obdobia do nadobudnutia účinnosti tohto zákona, ak tento zákon nadobudne účinnosť v priebehu rozhodujúceho obdobia.

23. Prvostupňový súd po zrušení svojho prvostupňového rozhodnutia uznesenia Krajským súdom v Žiline teda zameral svoju pozornosť na tú skutočnosť, že žalovaným boli vykonané dve rozdielne okolnosti skončenia pracovného pomeru, ktoré boli samostatnými právnymi úkonmi, pričom žalobca napadol neplatnosť obidvoch skončení pracovného pomeru v konaní vedenom na Okresnom súde Ružomberok pod sp. zn. 5Cpr/4/2016, a teda pokiaľ si žalobca podanou žalobou uplatnil nárok na zaplatenie mzdy a náhrady mzdy súd skúmal tú skutočnosť, či žalovaný hmotnoprávne reagoval na každé skončenie pracovného pomeru a či s každým skončením pracovného pomeru vyslovil svoj nesúhlas. Za týmto účelom sa súd opätovne oboznámil s obsahom pripojeného spisu tunajšieho súdu sp. zn. 5Cpr/4/2016, najmä s vyjadrením žalobcu, ktorý bol vypočutý na pojednávaní konanom dňa 17.01.2017, kde uviedol, na otázku sudkyne, že chcel ukončiť on pracovný pomer u zamestnávateľa, chcel sa s ním dohodnúť vzhľadom ku skutočnosti, že v Belgicku odpracoval 3 týždne, pričom dňa 21.06.2016 oznámil konateľovi, že sa mu pracovné podmienky nepáčia a že opúšťa pracovisko v Belgicku. Z jeho výsluchu vyplynulo, že zároveň požiadal o zaslanie výpovede emailom a zápočtového listu, lebo sa chcel prihlásiť na úrade práce, a preto potreboval dokumenty. Súd vyhodnotil správanie sa žalobcu ako zamestnanca ako správanie, ktorým žiadal ukončiť pracovný pomer, a teda nemal záujem zotrvať v pracovnom pomere u žalovaného - zamestnávateľa, jeho snahou bolo ukončiť pracovný pomer dohodou a získať všetky potrebné listinné dôkazy potrebné na zaevidovanie sa na úrade práce. Pokiaľ sa týka druhého okamžitého ukončenia pracovného pomeru, v dvojmesačnej prekluzívnej lehote zamestnanec vôbec neoznámil, že trvá na tom, aby ho žalovaný naďalej zamestnával, pričom ku koncu dvojmesačnej lehoty podal žalobu o určenie neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru bez náhrady mzdy. Súd na tomto mieste opätovne poukazuje na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2Cdo/81/2010 z 31.01.2012 v zmysle ktorého oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ (po neplatnom skončení pracovného pomeru ďalej zamestnával) môže nahradiť len taká žaloba, ktorou sa zamestnanec domáha nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru ale tiež náhrady mzdy v zmysle § 79 Zákonníka práce. Súd teda zistil, že žalobca ako zamestnanec neoznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával ani v prípade prvého, ani v prípade druhého okamžitého skončenia pracovného pomeru, podanou žalobou na súde sa len domáhal určenia neplatnosti týchto okamžitých skončení pracovného pomeru bez náhrady mzdy. Súd ustálil, že vzhľadom na zistené skutočnosti sa v tomto prípade uplatní v zmysle § 79 ods. 4 a 5 Zákonníka práce zákonná fikcia o skončení pracovného pomeru dohodou s nárokom na náhradu mzdy v sume priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti, teda žalobcovi patrí nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku podľa § 134 za výpovednú dobu dvoch mesiacov, pričom v zmysle zákonnej fikcie sa pracovný pomer skončí dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

24. Pracovnoprávny vzťah medzi žalobcom a žalovaným bol založený pracovnou zmluvou, ktorá bola uzatvorená medzi sporovými stranami dňa 26.05.2016. Pracovný pomer bol uzatvorený na dobu určitú do 31.12.2016, dohodnutá dĺžka pracovného času bola 40 hodín týždenne, pričom miesto výkonu práce bola Terchová. V skutočnosti však žalobca pre žalovaného vykonával práce v Belgicku, pričom ako bolo konštatované vyššie, v predchádzajúcom konaní, ktoré predchádzalo tomuto konaniu pod sp. zn. 5Cpr/4/2016 bolo konštatované, že dve okamžité skončenia pracovného pomeru vykonané žalovaným sú neplatné. Podanou žalobou si žalobca uplatnil voči žalovanému náhradu mzdy za obdobie od 26.07.2016 (deň doručenia nesúhlasu so skončením pracovného pomeru) až do 31.12.2016 (deň skončenia pracovného pomeru na dobu určitú). Pokiaľ ide o výpočet náhrady mzdy za žalované obdobie z vykonaného dokazovania vyplynulo a medzi sporovými stranami nebolo sporné, že žalobca vykonával pre žalovaného prácu od 26.05.2016 do 20.06.2016, pričom dňa 21.06.2016 žalobca opustil ubytovací priestor v Belgicku a na výkon ďalších prác nenastúpil. Vzhľadom ku skutočnosti, že žalobca pre žalovaného neodpracoval aspoň 22 dní resp. 168 hodín, súd pri výpočte zárobku vychádzal z ustanovenia § 134 ods. 3 Zákonníka práce v zmysle ktorého, ak zamestnanec v nevyhnutnom období neodpracoval aspoň 21 dní alebo 168 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zisťuje zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. Z výplatných pásk

predložených žalovaným v priebehu tohto konania (v čase podania žaloby žalobca nedisponoval dokladom o mzde, nakoľko mu žalovaný tieto doklady nevydal) bola hrubá mzda žalobcu za mesiac máj 2016 vo výške 458,85 eur, za mesiac jún 1720,68 eur. V zmysle § 134 ods. 2 rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. V danom prípade je teda rozhodujúcim obdobím obdobie mesiacov január až marec 2016, pričom rozhodujúce obdobie malo 65 pracovných dní. Základná hodinová mzda dohodnutá v pracovnej zmluve bola 14,34 eura x 8 hodín x 65 dní t.j. 7456,80 eur. V rozhodujúcom období by teda žalobca dosiahol mzdu 7456,80 eur brutto. Obdobie odpracované žalobcom v rozhodujúcom období 65 dní x 8 hodín t.j. 520 hodín. Mzda, ktorá by mala byť žalobcovi zúčtovaná v rozhodujúcom období je teda 7456,80 eur/520 hodín t.j. 14,34 eur a táto suma predstavuje pravdepodobný hodinový zárobok. Rok 2016 mal 260 pracovných dní vrátane sviatkov, ktoré sa považujú za odpracované, pričom v zmysle vyššie citovaných ustanovení Zákonníka práce sa má použiť priemerný mesačný zárobok (t.j. pravdepodobný mesačný zárobok), ktorý sa vypočíta tak, že priemerný mesačný zárobok sa vynásobí priemerným počtom pracovných hodín pripadajúcich v roku na jeden mesiac podľa týždenného pracovného času zamestnanca, t.j. 260 dní x 8 hodín /12 mesiacov t.j. 173,33 hodín odpracovaných v priemere mesačne. Priemerný hodinový zárobok je teda 14,34 eur x 173,33 hodín (odpracovaný čas mesačný v priemere) t.j. suma 2485,55 eur - suma pravdepodobného mesačného zárobku, ktorý by dosiahol žalobca.

25. Vzhľadom na vyššie uvedené zákonné ustanovenie patrí žalobcovi náhrada mzdy za výpovednú dobu dvoch mesiacov od 01.07.2016 do 31.08.2016, teda 2 x 2485,55 eur spolu suma 4971,10 eur brutto.

26. Za mesiac máj 2016 žalobca odpracoval 4 dni t.j. (4 dni x 8 hodín x 14,34 eur) t.j. 458,88 eur, za mesiac jún 2016 odpracoval žalobca 14 pracovných dní t.j. (14 x 8 hodín x 14,34 eur) t.j. 1606,08 eur. Vzhľadom k tomu, že žalobca cestou svojej právnej zástupkyne zobral žalobu v časti o zaplatenie mzdy vo výške 850 eur brutto s príslušným úrokom z omeškania späť, súd priznal žalobcovi za obdobie mesiacov máj a jún 2016 (odpracovaných 18 dní, zaplatených 10 dní) po zohľadnení čiastočného späťvzatia mzdu vo výške 1214,96 eur brutto.

27. Pokiaľ si podanou žalobou ďalej uplatnil aj nárok na náhradu mzdy za mesiace júl 2016 až december 2016 súd žalobu žalobcu vo zvyšnej časti ako nedôvodnú vzhľadom na vyššie uvedené právne úvahy zamietol.

28. Súd zároveň priznal žalobcovi príslušenstvo uplatnenej pohľadávky, a to 5% ročný úrok z omeškania z dlžnej mzdy za mesiace máj a jún 2016 vo výške 1214,96 eur a za výpovednú dobu dvoch mesiacov, nakoľko žalovaný tým, že dlžnú mzdu a náhradu mzdy neuhradil žalobcovi v lehote splatnosti mzdy, t.j. do konca kalendárneho mesiaca, dostal sa do omeškania s peňažným plnením, pričom k omeškaniu zamestnávateľa dochádza u jednotlivých miezd a náhrady mzdy spravidla za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť.

29. O trovách konania súd rozhodol s poukazom na § 255 ods. 2 Civilného sporového poriadku tak, že zohľadnil úspech a neúspech sporových strán v konaní. Podanou žalobou si žalobca uplatnil nárok vo výške 14101,59 eur brutto, v konaní mal úspech čo do zaplatenia sumy vo výške 6186,06 eur brutto, pričom žalobca zaviniel zastavenie konania v časti o zaplatenie sumy 850 eur tak, ako to potvrdila právna zástupkyňa žalobcu, ktorá uviedla, že 850 eur bolo zaplatených žalovaným ešte pred podaním žaloby, teda žalobca mal v konaní úspech čo do zaplatenia sumy 5336,06 eur čo predstavuje úspech 37,84%, neúspech mal vo výške 62,16%, teda porovnaním miery úspechu a neúspechu sporových strán mal žalovaný v konaní čistý úspech vo výške 24,32 %, a preto súd mu priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 24,32%.

30. O výške trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti tohto rozhodnutia osobitným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

#### **Poučenie:**

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

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

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

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

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