

Súd: Krajský súd Banská Bystrica  
Spisová značka: 13CoPr/3/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 6718205023  
Dátum vydania rozhodnutia: 30. 09. 2020  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Danica Kočičková  
ECLI: ECLI:SK:KSBB:2020:6718205023.1

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Banskej Bystrici, v senáte zloženom z predsedníčky senátu JUDr. Danice Kočičkovej a členov senátu JUDr. Amy Odalošovej a Mgr. Kataríny Katkovej, v spore žalobcu: FLOREN, a. s., so sídlom J. Horvátha 910/50, 967 01 Kremnica, IČO: 36 042 587, právne zastúpeného advokátom JUDr. Ivanom Benčíkom, so sídlom Hlavná 63, 900 86 Štefanová, proti žalovanej S. D., nar. XX.XX.XXXX, trvale bytom H. XXX, XXX XX X. Teplice, právne zastúpenej advokátkou Mgr. et Mgr. Líviou Šouc Kostovou, so sídlom Pod Donátom 5, 965 01 Žiar nad Hronom, o zaplatenie 235,65 € s príslušenstvom, o odvolaní žalobcu proti rozsudku Okresného súdu Zvolen č. k. 14CPPr/7/2018-129 zo dňa 16. 04. 2019 takto

### rozhodol:

I. Rozsudok okresného súdu vo výroku, ktorým okresný súd žalobu v časti o zaplatenie sumy 55,85 € s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 55,85 € od 08. 10. 2016 do zaplatenia zamietol a v súvisiacom výroku o trovách konania p o t v r d z u j e.

II. Žalobca je povinný zaplatiť žalovanej náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %, o výške ktorej rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením.

### odôvodnenie:

1. Odvolaním napadnutým rozsudkom okresný súd konanie v časti o zaplatenie sumy 1,08 € s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 1,08 € od 01.10.2017 do zaplatenia a v časti o zaplatenie sumy 178,72 € s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 178,72 € od 08.10.2016 do zaplatenia na základe čiastočného späťvzatia žaloby žalobcom podľa ust. § 145 ods. 2 zákona č. 160/2015 Z. z., Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) zastavil. Zároveň žalobu v časti o zaplatenie sumy 55,85 € s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 55,85 € od 08. 10. 2016 do zaplatenia zamietol; o trovách konania okresný súd rozhodol podľa ust. § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobca je povinný zaplatiť žalovanej náhradu trov konania v rozsahu 100 %, do 3 dní od právoplatnosti uznesenia vydaného súdom (prvej inštancie) o určení výšky náhrady trov konania.

1.1 V odôvodnení predmetného rozsudku okresný súd uviedol, že žalobca sa žalobou podanou voči žalovanej domáhal zaplatenia sumy 235,65 € s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z uvedenej sumy od 01. 10. 2017 až do zaplatenia a náhrady trov konania. Žalobu odôvodnil tým, že je spoločnosťou podnikajúcou v oblasti poskytovania služieb v hotelierstve, stravovania a iných činnosti tak, ako to vyplýva z výpisu z obchodného registra. Je prevádzkovateľom hotela Golfer v Kremnici, kde bola žalovaná zamestnaná. V mesiaci júl „2017“ mu žalovaná doručila výpoveď z pracovného pomeru; výpovedná doba začala plynúť „01. 08. 2017“. Napriek jeho výzve žalovaná nenastúpila do práce a počas plynutia výpovednej doby si neplnila pracovné povinnosti, preto bol nútený vykazovať žalovanej pracovné absencie za čas, kedy nepreukázala dôvod svojej neprítomnosti v práci. Pracovná zmluva, ktorú uzatvoril so žalovanou obsahuje zmluvné dojednanie, podľa ktorého vznikne zamestnávateľovi voči zamestnancovi nárok na peňažnú náhradu za nezotrvanie v práci počas plynutia výpovednej doby

vo výške priemerného mesačného zárobku za jeden mesiac. Z uvedených dôvodov si podanou žalobou uplatnil voči žalovanej nárok na zaplatenie sumy 325,65 €.

1.2 Na žalovanú sumu vydal okresný súd dňa 23. 10. 2018 Platobný rozkaz č. k. 14CPr/ 7/2018, ktorým uložil žalovanej povinnosť zaplatiť žalobcovi žalovanú sumu spolu s úrokom z omeškania a náhradou trov konania. Proti predmetnému platobnému rozkazu podala žalovaná včas odpor s vecným odôvodnením, preto okresný súd predmetný platobný rozkaz v celom rozsahu uznesením č. k. 14CPr/7/2018-55 zo dňa 14. 01. 2019 podľa § 267 ods. 3 veta prvá CSP zrušil. Žalovaná v odpore proti platobnému rozkazu zo dňa 10. 12. 2008 uviedla, že žaloba žalobcu je nedôvodná, obsahuje zavádzajúci, účelový a nepravdivý opis skutkového stavu a neobsahuje označenie dôkazných prostriedkov, na základe ktorých by žalobca aspoň verifikoval svoje tvrdenia. Tiež nesie znaky vadnosti, zmätočnosti a rozpornosti. Vo vzťahu ku skutkovým tvrdeniam žalobcu uvedeným v žalobe žalovaná v odpore proti platobnému rozkazu uviedla, že je síce pravdou, že bola zamestnankyňou žalobcu a že mu doručila výpoveď z pracovného pomeru, avšak doručila mu ju o rok skôr, ako to tvrdí žalobca, teda v mesiaci júl 2016, pričom výpovedná doba začala plynúť rovnako o rok skôr, teda dňa 01.08.2016 a uplynula dňa 31.08.2016. Vo vzťahu ku skutkovým okolnostiam daného sporu žalovaná v odpore proti platobnému rozkazu uviedla, že žalobca v žalobe zamĺčal, že ho dňa 23.07.2016 riadne a v dostatočnom časovom predstihu požiadala o poskytnutie dovolenky na obdobie od 04.08.2016 do 12.08.2016, pričom žalobca s navrhnutým rozsahom čerpania jej dovolenky vyjadril súhlas. Vedel aj to, že počas dovolenky sa bude zdržiavať v zahraničí, konkrétne v Chorvátsku. Táto skutočnosť je napokon zaznamenaná aj v dovolenkovom lístku, ktorý žalobca sám pripojil k žalobe. Po návrate zo zahraničnej dovolenky chcela opätovne nastúpiť do práce dňa 12.08.2016 na poobednú zmenu, tak ako to mala so žalobcom dohodnuté pred nástupom na dovolenku. Tento jej úmysel však zmarilo nečakané ochorenie (prechladnutie priedušiek a s tým súvisiaca dočasná strata hlasu, v dôsledku ktorého sa stala dočasne práceneschopnou); o tejto skutočnosti v dostatočnom časovom predstihu, pred začiatkom poobednej zmeny, žalobcu informovala, a to prostredníctvom SMS správy zaslanej na telefónne číslo N. W., ktorá je predsedom predstavenstva žalobcu spolu s doplňujúcou informáciou, že lekárske potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti doručí žalobcovi dňa 15.08.2016, čo aj urobila. Vzhľadom na uvedené skutočnosti bolo preto pre ňu zarážajúce konanie žalobcu, ktorý jej počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti zaslal poštou oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny, ktorého sa mala podľa žalobcu dopustiť tým spôsobom, že od 10.08.2016 do 14.08.2016 mala mať vykázané neospravedlnené zameškanie pracovných zmien. Žalovaná v odpore proti platobnému rozkazu ďalej poukázala na nezrozumiteľnosť žalobného návrhu v časti uplatneného nároku na úroky z omeškania. Uviedla, že žalobca si uplatnil nárok na zaplatenie úrokov z omeškania od 01.10.2017 do zaplatenia, pričom zo žaloby žiadnym spôsobom nevyplýva na základe akého právneho dôvodu si tento nárok uplatňuje práve od tohto dňa. Zdôraznila, že žalobca neverifikoval žiadnu naliehavú, či nepredvídanú okolnosť, ktorá by bola relevantným dôvodom na to, aby mohol využiť svoje zákonné právo odvolať ju zo zahraničnej dovolenky pred dohodnutým dňom skončenia dovolenky, čo bol deň 12.08.2016. Práve naopak, listinné dôkazy, ktoré tvoria prílohu žalobného návrhu v spojitosti s ňou predloženými listinnými dôkazmi podporujú jej tvrdenie, že žalobca výslovne písomne súhlasil s rozsahom čerpania jej dovolenky v termíne od 04.08.2016 do 12.08.2016, ako aj s tým, že po skončení dovolenky znovu nastúpi do práce dňa 12.08.2016, a to na poobednú zmenu. Pri dojednaní výmery jej dovolenky (od 04.08.2016 do 12.08.2016) bol žalobca oboznámený s tým, že počas dovolenky sa bude nachádzať v Chorvátsku, a teda musel počítať s tým, že (prípadné) odvolanie jej osoby z tak vzdialenej dovolenkovej destinácie bude spojené s problémami rôzneho druhu. V uvedenej súvislosti žalovaná v odpore proti platobnému rozkazu uviedla, že žalobca žiadnym relevantným spôsobom nepreukázal, že by ju zo zahraničnej dovolenky odvolal späť do práce a nariadil jej povinnosť pracovať. Naopak z listinných dôkazov, ktoré tvoria prílohu žalobného návrhu ako aj z dôkazov, ktoré ona (žalovaná) v konaní predložila, celkom zreteľne vyplýva, že bez náležitého ospravedlnenia nevymeškala žiadnu pracovnú zmenu. Žalobca neuniesol dôkazné bremeno ohľadom svojich tvrdení a preto súd prvej inštancie nemôže vziať jeho tvrdenia za základ svojho rozhodnutia. V uvedenej súvislosti poukázala žalovaná v odpore proti platobnému rozkazu na Čl. 2, veta tretia Základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

1.3 V nadväznosti na uvedené okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že v elektronickom podaní, ktoré bolo doručené okresnému súdu dňa 11. 02. 2019 žalobca reagoval na odpor žalovanej proti predmetnému platobnému rozkazu. V uvedenom podaní žalobca súčasne

opravil chybu v písaní, ku ktorej došlo v žalobe pri označení roka, v ktorom podala žalovaná výpoveď z pracovného pomeru tak, že všade kde je v žalobe uvedený rok 2017, má byť správne uvedený rok 2016. Zároveň žalobca v predmetnom podaní poprel tvrdenia žalovanej o tom, že jej ako zamestnávateľ schválil čerpanie dovolenky v celkovom počte 10 dní. Uviedol, že ho síce žalovaná požiadala o čerpanie dovolenky v rozsahu 10 dní, ale on tejto jej žiadosti nevyhovel, pričom žalovaná o tejto skutočnosti mala vedomosť. Zdôraznil, že pokiaľ žalovaná v odpore proti platobnému rozkazu poukazuje na dobré mravy, on má za to, že práve žalovaná sa správala spôsobom nielen odporujúcim dobrým mravom, ale tiež spôsobom porušujúcim príslušné ustanovenia Zákonníka práce. Ďalej uviedol, že medzi ním a žalovanou nedošlo k situácii, že by ju odvolal alebo mienil odvolať z dovolenky. Tieto tvrdenia žalovanej uvedené v odpore proti platobnému rozkazu považuje preto za irelevantné. Jednoznačne schválil žalovanej dovolenku len v rozsahu 5 dní a nie 10 dní ako to tvrdí žalovaná. Bola to práve žalovaná, ktorá túto skutočnosť odmietla rešpektovať a ignorovala jeho rozhodnutie o určení počtu dní dovolenky a rozsahu jej čerpania. Svedčí o tom dovolenkový lístok žalovanej. Navyše žalovanú zaradil podľa rozpisu zmien na výkon práce na pracovnú zmenu dňa 10.08.2016. Žiadnym spôsobom ju neodvolával z dovolenky. Žalovaná sa dopustila konania, pre ktoré jej bola udelená neospravedlnená absencia v dňoch 10.08.2016 až 14.08.2016, s výnimkou dňa 12.08.2016, kedy bola podľa potvrdenia lekára v domácej liečbe. Tiež nie je podľa žalobcu pravdivé tvrdenie žalovanej, že by sa pracovný pomer žalovanej skončil v rozpore so zákonom, keďže sa tak stalo na základe úkonu žalovanej, ktorá mu v mesiaci júl 2016 doručila výpoveď z pracovného pomeru. Pracovný pomer žalovanej skončil teda dňa 31.08.2016 na základe výpovede danej žalovanou, a to uplynutím výpovednej doby. To, že zaslal žalovanej okamžité skončenie pracovného pomeru je pravda, žalovaná ho však prevzala až dňa 02.09.2016, teda v čase, kedy už pracovný pomer žalovanej skončil, a to uplynutím výpovednej doby, preto nemohol skončiť na základe okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. K námietke premlčania vznesenej žalovanou žalobca vo vyjadrení k odporu proti platobnému rozkazu uviedol, že ju považuje za vznesenú neopodstatnene, pretože premlčacia doba je trojročná.

1.4 Okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku poukázal na ust. § 62 ods. 8, ust. § 111 ods. 1, ust. § 100, ust. § 1 ods. 1 a 4 zákona č. 311/2001 Z. z., Zákonníka práce, na ust. § 37 ods. 1, ust. § 41, ust. § 100 ods. 1, ust. § 106 ods. 1 a 2 zákona č. 40/1964 Zb., Občianskeho zákonníka a uviedol, že vo veci vykonal dokazovanie a na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že žaloba nie je v časti o zaplatenie sumy 55,85 € s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z uvedenej sumy od 08. 10. 2016 do zaplatenia dôvodná.

1.5 Vykonaným dokazovaním mal okresný súd za preukázané, že žalovaná bola zamestnankyňou žalobcu na základe pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2016. Na základe tejto pracovnej zmluvy vznikol žalovanej u žalobcu pracovný pomer dňa 16.01.2016. Touto pracovnou zmluvou bol založený medzi stranami sporu pracovnoprávny vzťah, predmetom ktorého bol pracovný pomer žalovanej uzatvorený na dobu neurčitú, tak ako to vyplýva z čl. II. bod 1 pracovnej zmluvy. Miestom pravidelného výkonu práce žalovanej bol hotel Golfer\*\*\* Kremnica. Obsahom čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy je zmluvné dojednanie, v zmysle ktorého „v prípade, že zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“. Tieto skutočnosti mal súd prvej inštancie preukázané pracovnou zmluvou zo dňa 15.01.2016, pričom tieto skutočnosti neboli medzi stranami sporu sporné. Pracovný pomer žalovanej u zamestnávateľa založený vyššie uvedenou pracovnou zmluvou zanikol dňa 31.08.2016 na základe výpovede žalovanej zo dňa 01.07.2016. Žalovaná dala žalobcovi výpoveď podľa § 67 Zákonníka práce, ktorý umožňuje zamestnancovi dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu. Medzi stranami sporu nebolo sporné, že výpoveď žalovanej bola žalobcovi ako zamestnávateľovi žalovanej žalovanou riadne doručená v mesiaci júl 2016 a že výpovedná doba začala žalovanej plynúť odo dňa 01.08.2016 a uplynula dňa 31.08.2016, kedy došlo k skončeniu pracovného pomeru žalobcu a žalovanej. Počas plynutia výpovednej doby aj zamestnávateľ mienil so žalovanou ukončiť pracovný pomer, a to okamžitým skončením pracovného pomeru zo dňa 25.08.2016 zo skutkových dôvodov tam popísaných, avšak toto okamžité skončenie pracovného pomeru bolo žalovanej doručené až dňa 02.09.2016, ktorá skutočnosť v konaní medzi stranami sporu nebola sporná. Nakoľko okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa bolo zamestnankyni doručené až dňa 02.09.2016, na základe tohto okamžitého skončenia pracovného pomeru nemohlo dôjsť k skončeniu pracovného pomeru žalovanej u žalobcu, pretože tento skončil na základe výpovede žalovanej ku dňu 31.08.2016.

1.6 Okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku ďalej uviedol, že žalobca si uplatnil nárok na peňažnú náhradu podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, ktoré podmienky dojednania boli začlenené do písomnej pracovnej zmluvy zo dňa 15.01.2016, konkrétne do čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy. Žalovaná vzniesla námietku premlčania žalobou uplatneného nároku žalobcu na túto peňažnú náhradu. Tvrdila, že nárok žalobcu je premlčaný v dvojročnej subjektívnej premlčacej dobe v zmysle § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka. Mala za to, že žalobca sa domáha priznania náhrady škody za mesiac august 2016, pričom žaloba bola podaná na súde až dňa 11.09.2018, teda po uplynutí dvojročnej subjektívnej premlčacej doby vyplývajúcej z daného zákonného ustanovenia. Zdôraznila, že „žalobca sa dozvedel o tejto údajnej škode a o tom kto ju údajne spôsobil v mesiaci august 2016, preto je tento nárok na náhradu škody“ v celom rozsahu premlčaný. Nakoľko žalovaná vzniesla námietku premlčania žalobou uplatneného nároku, súd prvej inštancie sa zaoberal vznesenou námietkou premlčania v zmysle ust. § 100 a nasl. Občianskeho zákonníka konštatujúc, že nepochybne ide o nárok, ktorý podlieha premlčaniu. Uviedol, že aplikácia ustanovenia § 100 a nasl. Občianskeho zákonníka na posúdenie vznesenej námietky premlčania vyplýva v danom prípade z § 1 ods. 4 Zákonníka práce, ktorý ustanovuje, že ak zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. V uvedenej súvislosti okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku konštatoval, že vzhľadom na charakter nároku uplatneného žalobcom podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce, musí byť tento nárok dojednaný so zamestnancom písomne, v pracovnej zmluve. Nejde o nárok na náhradu škody voči zamestnancovi, ktorý nárok je osobitne upravený v § 179 a nasl. Zákonníka práce. Súd prvej inštancie mal preto zhodne s právnym názorom žalobcu za to, že pri peňažnom nároku vyplývajúcom z § 62 ods. 8 Zákonníka práce treba aplikovať, pokiaľ ide o premlčanie dobu, všeobecnú trojročnú premlčaciu dobu upravenú v § 101 Občianskeho zákonníka. V zmysle tohto zákonného ustanovenia premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz. V súdnej veci vznikol žalobcom uplatnený nárok v súvislosti s porušením povinnosti zamestnanca (žalovanej) ako povinnosti vyplývajúcej z § 62 ods. 8 Zákonníka práce v mesiaci august 2016, preto si zamestnávateľ mohol tento nárok uplatniť na súde už dňa 01.09.2016. Uplatnil si ho žalobou, ktorá bola doručená okresnému súdu dňa 10.09.2018, teda v 3-ročnej všeobecnej premlčacej dobe, ktorá by márne uplynula dňa 01.09.2019. Nakoľko žaloba bola podaná žalobcom na okresnom súde dňa 10.09.2018, nárok žalobcu na peňažnú náhradu uplatnený v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je premlčaný, čo znamená, že žalovaná vzniesla námietku premlčania nedôvodne. V uvedenej súvislosti okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku konštatoval, že aplikácia ustanovenia § 106 ods. 1 Občianskeho zákonníka, ktoré upravuje subjektívnu dvojročnú premlčaciu dobu, ktorá sa vzťahuje na nárok na náhradu škody neprichádza v danom prípade do úvahy, keďže v konaní nejde o nárok na náhradu škody, ale o nárok na peňažnú náhradu v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce, preto námietka premlčania uplatneného nároku, vznesená žalovanou nie je dôvodná.

1.7 V nadväznosti na uvedené okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že v konaní bolo dôvodné zaoberať sa tiež s námietkou žalovanej, že dohoda o peňažnej náhrade obsiahnutá v čl. VI bod 5 pracovnej zmluvy je neplatná pre jej neurčitosť. Konštatoval, že z čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy vyplýva, že účastníci pracovnoprávneho vzťahu si dojednali túto peňažnú náhradu v doslovnom znení ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce takto: „ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“. Ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení od 01.01.2013 umožňuje dohodnúť výšku peňažnej náhrady aj v sume vyššej ako je priemerný mesačný zárobok zamestnanca, najviac však v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. V uvedenej súvislosti okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že ustanovenie § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom do 31.12.2012 umožňovalo uzatvoriť zamestnávateľovi so zamestnancom takú dohodu o tomto peňažnom nároku, v zmysle ktorej „ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca za jeden mesiac“. Zdôraznil, že pokiaľ zákonodarca použil v ustanovení § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom od 01.01.2013 slovné spojenie „najviac v sume“, urobil to preto, že cieľom použitia uvedeného slovného spojenia je ochrana zamestnanca tým, že je stanovená maximálna prípustná výška peňažnej náhrady, ktorú môže zamestnávateľ (za podmienky jej dojednania) od zamestnanca žiadať s následkom absolútnej neplatnosti dohody, v zmysle ktorej by dohodnutá výška náhrady presahovala súčin priemerného mesačného zárobku zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. Z uvedeného zákonného ustanovenia však

podľa okresného súdu nevyplýva, že nie je daná požiadavka na určitost' dojednania výšky tejto peňažnej náhrady jej jednoznačným určením. Cieľom novej zákonnej úpravy nebolo dať zamestnávateľovi priestor na to, aby prevzatím citácie zákonného ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce do pracovných zmlúv, uzatvorených so zamestnancami bol vytvorený priestor na to, aby mohol požadovať peňažnú náhradu od zamestnanca v akejkoľvek výške, podľa svojej úvahy, neprekročiac maximálnu hranicu určenú týmto zákonným ustanovením. Preto, ak si v danom prípade žalobca so žalovanou v čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy nedojednali výšku peňažnej náhrady, resp. spôsob jej určenia určito, ale dojednali si len výšku peňažnej náhrady, ktorú zamestnávateľ nesmie prekročiť, tak takáto dohoda „postráda“ prvok určitosti a preto je podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka neplatná. Dohodu o peňažnej náhrade, obsiahnutú v čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy možno podľa okresného súdu oddeliť od ostatného obsahu pracovnej zmluvy, preto sa dôvod neplatnosti dohody o peňažnej náhrade nevzťahuje na ostatnú časť pracovnej zmluvy, čo znamená, že pracovná zmluva je v zmysle § 41 Občianskeho zákonníka neplatná len v časti dohody o peňažnej náhrade obsiahnutej v čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy. V uvedenej súvislosti okresný súd v odôvodnení odvolaním napadnutého rozsudku uviedol, že ak chceli zmluvné strany určiť výšku peňažnej náhrady v maximálnej výške vyplývajúcej z ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce, tak mali v takomto znení dohodu o tomto peňažnom nároku uzatvoriť. Použitím slovného spojenia „najviac v sume“ je však výška peňažnej náhrady dojednaná neurčitým spôsobom, a keďže takáto dohoda musí byť písomná, inak je v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce neplatná, nemožno odstraňovať neurčitost' tejto dohody výkladovým prejavom vôle strán pracovnej zmluvy. Na základe uvedeného dospel súd prvej inštancie k záveru, že na základe neplatnej dohody o peňažnej náhrade, nemožno žalobcovi priznať nárok na peňažnú náhradu v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce, a preto žalobu o zaplatenie sumy 55,85 Eur s príslušenstvom zamietol.

2. Proti predmetnému rozsudku súdu prvej inštancie sa žalobca odvolal a v odvolaní uviedol, že podáva odvolanie voči výroku II. a III. rozsudku súdu prvej inštancie a to s poukazom na ust. § 365 ods. 1 písm. h) CSP, v zmysle ktorého rozhodnutie súdu prvej inštancie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Žalobca v odvolaní ďalej uviedol, že súd prvej inštancie mu nepriznal peňažnú náhradu uplatnenú v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce s odôvodnením uvedeným v odseku 52. odôvodnenia odvolaním napadnutého rozsudku. V nadväznosti na uvedené žalobca v odvolaní uviedol, že s právnym posúdením veci súdom prvej inštancie sa nestotožňuje. Zdôraznil, že už na pojednávaní konanom na súde prvej inštancie argumentoval tým, že právna konštrukcia, ku ktorej v konečnom dôsledku dospel súd prvej inštancie nie je v súlade s účelom zákona a už vôbec nie je v súlade s cieľom zákonodarcu, ktorý zakotvením právnej úpravy obsiahnutej v ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce vyšiel zamestnávateľom v ústrety, nakoľko zamestnávateľa dovtedy nemali žiadnu reálnu obranu proti tomu, že zamestnanci nerešpektujú pracovnú zmluvu počas výpovednej doby a jednoducho odmietli pracovať. Práve z dôvodu zabezpečenia plnenia si pracovných povinností zamestnancami, ktorí sú vo výpovednej dobe, zakotvil zákonodarcu do Zákonníka práce ustanovenie § 62 ods. 8. Právne posúdenie, o ktoré oprel svoje rozhodnutie súd prvej inštancie, je podľa žalobcu nesprávne. Záver súdu prvej inštancie nemožno považovať za výklad zákona, ale za jeho ignorovanie a prekrúcanie jeho zmyslu. Napriek tomu, že zamestnávateľ sa v pracovnej zmluve so zamestnancom písomne dohodol na peňažnej náhrade v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce (peňažná náhrada pre prípad nezotrvania zamestnanca v práci počas plynutia výpovednej doby) a táto dohoda obsahuje presné znenie zákonného ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce, súd prvej inštancie skonštatoval, že táto dohoda je neplatná pre jej neurčitost'. V uvedenej súvislosti žalobca v odvolaní uviedol, že na pojednávaní konanom na súde prvej inštancie argumentoval tým, že pri uzatváraní dohody podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je možné určiť presnú výšku peňažnej náhrady. Nesúhlasí preto s právnym záverom súdu prvej inštancie, že dohoda obsiahnutá v článku VI. bod 5 pracovnej zmluvy, uzatvorenej medzi ním ako zamestnávateľom a žalovanou ako zamestnancom je neplatná. Dohodnuté znenie článku VI. bod 5 pracovnej zmluvy je dostatočne určité a na jeho základe možno určiť výšku peňažnej náhrady. Je len na rozhodnutí zamestnávateľa, ak si voči zamestnancovi uplatňuje peňažnú náhradu v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce, či si ju uplatní v maximálnom rozsahu alebo v nižšej výške, s prihliadnutím na konkrétne okolnosti prípadu. Úlohou súdu je iba kontrolovať, či zamestnávateľ nežiada viac, ako povoľuje zákon práve určením maximálnej hranice. Okrem toho je podľa žalobcu nesporné, že konkrétna výška peňažnej náhrady nie je nevyhnutnou obsahovou náležitost'ou dohody uzatváranej podľa § 62 ods. 8 Zákonníka práce. V uvedenej súvislosti poukázal žalobca v odvolaní na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/154/2018 z 25. 09. 2018, ktorým najvyšší súd zrušil rozhodnutie Krajského súdu v Žiline vo veci sp. zn. 10CoPr/9/2017. V citovanom rozhodnutí najvyšší súd uviedol,

že „sama skutočnosť, že dohoda žalobkyne a žalovaného o peňažnej náhrade uzavretá v zmysle § 62 ods. 8 Zákonníka práce nestanovila konkrétnu výšku tejto náhrady, nezakladá jej neplatnosť (lebo dohoda o výške peňažnej náhrady nie je podstatnou náležitosťou uvedenej dohody) a bez ďalšieho neopodstatňuje záver, že žalobcovi nepatrí žiadna peňažná náhrada“. V nadväznosti na uvedené žalobca v odvolaní uviedol, že je presvedčený, že je nemysliteľné, aby dohoda o peňažnej náhrade, obsiahnutá v čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy bola prvoinštančným súdom vyhodnotená ako neplatná len preto, že obsahuje presné znenie zákonného ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce. Zdôraznil, že keďže súd prvej inštancie zistil, že žalovaná nezotrvala počas plynutia výpovednej doby v práci, táto podmienka uplatnenia nároku na peňažnú náhradu v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce je splnená. Druhá podmienka - existencia písomnej dohody o peňažnej náhrade pre prípad nezotrvania žalovanej v práci počas plynutia výpovednej doby je splnená tiež, nakoľko táto dohoda je obsiahnutá v článku VI. bod 5 pracovnej zmluvy, a teda dohoda o peňažnej náhrade je podľa žalobcu dohodnutá platne. V závere odvolania žalobca uviedol, že navrhuje, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v odvolaní napadnutom rozsahu podľa ust. § 388 zmenil alebo aby ho podľa ust. § 389 CSP zrušil a v uvedenom rozsahu vrátil vec súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

3. Žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedla, že sa v plnom rozsahu stotožňuje s tým ako v danej veci rozhodol súd prvej inštancie, pretože v odôvodnení odvolaní napadnutého rozsudku jasne a výstižne vysvetlil ako posúdil podstatné skutkové tvrdenia a právne argumenty sporových strán, ktoré skutočnosti považoval za preukázané a ktoré nie, ktoré dôkazy vykonal, z ktorých dôkazov pri rozhodovaní vychádzal, ako ich vyhodnotil a ako vec právne posúdil, a to aj s poukazom na ustálenú rozhodovaciu prax. Uviedla, že sa pridrižiava svojej argumentácii, ktorú prezentovala na pojednávaní konanom na Okresnom súde Zvolen dňa 16. 04. 2019. Je toho názoru, že dohoda o peňažnej náhrade obsiahnutá v čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy, z ktorého žalobca vyvodzuje ním uplatnený nárok, je absolútne neplatná pre jej neurčitost', keďže z nej nie je zrejmé na akej výške peňažnej náhrady sa žalovaná so žalobcom, pre prípad jej nezotrvania v práci počas plynutia výpovednej doby dohodli, a to vzhľadom k tomu, že si v článku VI. bod 5 pracovnej zmluvy nedojednali konkrétnu výšku peňažnej náhrady, resp. spôsob jej určenia určitým spôsobom, ale dojednali si len výšku peňažnej náhrady, ktorú žalobca ako zamestnávateľ nesmie prekročiť. V nadväznosti na uvedené žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu uviedla, že ak by odvolací súd napriek uvedeným skutočnostiam mal za to, že dohoda o peňažnej náhrade je platný právny úkon, tak poukazuje na výkladovú zásadu *contra proferentem*, podľa ktorej prejav vôle, ktorý obsahuje výraz pripúšťajúci rôzny výklad, treba pri pochybnostiach vykladať na ťarchu strany, ktorá ako prvá tento výraz použila. V uvedenej súvislosti poukázala žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu na to, že tvorcom a predkladateľom textu pracovnej zmluvy, vrátane článku VI. bod 5, do ktorého bola zakomponovaná dohoda v znení: „v prípade, ak zamestnanec nezotrva počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby“ bol žalobca, preto je potrebné, aby aj s ohľadom na ochranu jej osoby ako slabšej strany v spore (Čl. 6 ods. 1 Základných princípov CSP) bol tento prejav vôle vykladaný na ťarchu žalobcu, teda tak, že peňažná náhrada nebola dojednaná platne, resp. že bola dojednaná neplatne. V uvedenej súvislosti poukázala žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 243/07-25 zo dňa 19. 06. 2008, podľa ktorého: „Ak sú v zmluve použité formulácie a pojmy, ktoré možno vykladať rozdielne, javí sa byť spravodlivým vykladať ich v neprospech toho, kto ich do zmluvy uložil. Zmyslom tohto princípu je neumožniť strane naformulovať v zmluve ustanovenie pripúšťajúce viacvýznamový výklad a následne v zlej viere zneužiť mnohoznačnosť tohto ustanovenia na úkor záujmov druhej zmluvnej strany“. Na základe uvedených skutočností žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu navrhla, aby odvolací súd rozsudok súdu prvej inštancie v odvolaní napadnutom rozsahu ako vecne správny potvrdil.

4. Krajský súd ako súd odvolací (§ 34 CSP), prejednal odvolanie žalobcu v rozsahu a z dôvodov daných ust. § 379 a ust. § 380 CSP, bez nariadenia pojednávania podľa ust. § 385 ods. 1 CSP (a contrario) a rozsudok súdu prvej inštancie v odvolaní napadnutom výroku, ktorým súd prvej inštancie žalobu v časti o zaplatenie sumy 55,85 € s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne zo sumy 55,85 € od 08. 10. 2016 do zaplatenia zamietol a v súvisiacom výroku o trovách konania ako vo výroku vecne správny (teda z iných dôvodov) podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

5. Predmetom odvolacieho konania je preskúmanie správnosti záverov súdu prvej inštancie z hľadiska odvolacích námietok žalobcu uplatnených v zmysle ust. § 365 ods. 1 písm. h) CSP.

6. Podľa ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom v čase uzatvorenia predmetnej pracovnej zmluvy, t. j. v znení od 01. 01. 2013, ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

7. Podľa ust. § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka, právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne, inak je neplatný.

8. Podľa ust. § 41 Občianskeho zákonníka, ak sa dôvod neplatnosti vzťahuje len na časť právneho úkonu, je neplatnou len tá časť, pokiaľ z povahy právneho úkonu alebo z jeho obsahu alebo z okolností, za ktorých k nemu došlo nevyplýva, že túto časť nemožno oddeliť od ostatného obsahu.

9. Po prejednaní odvolania žalobcu z hľadiska jeho odvolacej argumentácie opierajúcej sa o ust. § 365 ods. 1 písm. h) CSP, odvolací súd uvádza, že podľa ustálenej judikatúry za nesprávne právne posúdenie vecí možno považovať subsumovanie skutkového stavu pod normu hmotného práva alebo procesného práva, ktorá v hypotéze nemá také predpoklady aké vyplývajú zo zisteného skutkového stavu. Nesprávnym právnym posúdením je omyl súdu pri aplikácii práva, ktorý spočíva v tom, že súd na zistený skutkový stav neaplikoval správny právny predpis, alebo v tom, že súd síce na zistený skutkový stav použil správnu právnu normu, nesprávne ju ale interpretoval (viď napr. rozhodnutia NS SR sp. zn. 2MCdo/4/2009 zo dňa 27. 04. 2010 a sp. zn. 7Cdo/7/2010 zo dňa 27. 07. 2011). V danom prípade súd prvej inštancie na zistený skutkový stav aplikoval správny právny predpis - ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce v znení účinnom od 01. 01. 2013 a správne ho aj interpretoval. Z obsahu odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie vyplýva, že súd prvej inštancie potom čo správne právne posúdil žalobou uplatnený nárok na peňažnú náhradu ako nárok uplatnený v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce, skúmal či dohoda žalobcu a žalovanej obsiahnutá v čl. VI bod 5 pracovnej zmluvy zo dňa 15. 01. 2016 je platný právny úkon, pričom dospel k záveru, že táto dohoda je v zmysle ust. § 37 v spojení s ust. § 41 Občianskeho zákonníka neplatná. Uvedený záver súdu prvej inštancie vyjadrený v odseku 52 odôvodnenia odvolaním napadnutého rozsudku súdu prvej inštancie vychádza zo zistenia, že v dohode o peňažnej náhrade za nezotrvanie zamestnanca u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby, obsiahnutej v čl. VI. bod 5 pracovnej zmluvy absentuje dojednanie o konkrétnej výške tejto peňažnej náhrady, a preto je neurčitá, v dôsledku čoho je podľa ust. § 37 Občianskeho zákonníka neplatná. Žalobca v odvolaní s takýmto právnym posúdením žalobou uplatneného nároku na peňažnú náhradu v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce vyslovil nesúhlas, pričom poukázal na rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3Cdo/154/2018 zo dňa 15. 01. 2016, kde najvyšší súd uviedol, že sama skutočnosť, že v dohode o peňažnej náhrade uzatvorenej v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je stanovená konkrétna výška náhrady nezakladá jej neplatnosť a bez ďalšieho neopodstatňuje záver, že žalobcovi nepatrí žiadna peňažná náhrada.

10. Vychádzajúc z vyššie uvedenej odvolacej argumentácie žalobcu odvolací súd uvádza, že z odôvodnenia citovaného rozhodnutia najvyššieho súdu skutočne vyplýva, že určenie konkrétnej výšky peňažnej náhrady v dohode uzatvorenej v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce nie je podmienkou jej platnosti, čo má racionálny základ v tom, že konkrétna výška peňažnej náhrady je závislá od dvoch veličín, ktoré môžu v rôznom čase nadobúdať rôzne hodnoty, a to a) od priemerného mesačného zárobku zamestnanca a b) od dĺžky výpovednej doby. Uvedené však bez ďalšieho neznamená, že by v dohode uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom v zmysle ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce nemal byť z dôvodu právnej istoty uvedený spôsob určenia výšky peňažnej náhrady, pretože v opačnom prípade je určenie výšky peňažnej náhrady (okrem jej limitácie najvyššou prípustnou výškou peňažnej náhrady) ponechané výlučne na úvahe a svojvôli zamestnávateľa.

11. Z dokazovania vykonaného súdom prvej inštancie vyplýva, že žalovaná počas plynutia jednomesačnej výpovednej doby zotrvala u zamestnávateľa v tom zmysle, že po doručení výpovede zamestnávateľovi sa nesnažila obísť zamestnávateľa zamestnaním sa u iného zamestnávateľa, pričom a) určitú časť výpovednej doby čerpala dovolenku, b) určitú časť výpovednej doby bola práceneschopná a c) vo zvyšnej časti výpovednej doby - v rozsahu štyroch dní jej zamestnávateľ (žalobca) vykázal absenciu. K absencii žalovanej došlo pritom, tak ako to vyplýva zo zistených konkrétnych okolností daného prípadu, z toho dôvodu, že žalobca ako zamestnávateľ žalovanej,

neschválil žalovanej dovolenku vo vopred a v dostatočnom predstihu (dňa 23. 07. 2016) požadovanom rozsahu 10 dní, hoci vedel, že žalovaná má zabezpečený dovolenkový pobyt v zahraničí (v Chorvátsku). Po návrate z dovolenky žalovaná ochorela, čo je zrejme z potvrdenia ošetrojúceho lekára zo dňa 12. 08. 2016 a z následnej práceneschopnosti žalovanej v čase od 15. 08. 2016. Nie je preto zrejme akým spôsobom dospel žalobca práve ku sume 55,85 €, (ktorej zaplataenie zostalo predmetom sporu po čiastočnom späťvzátí žaloby), keď výpočet mzdy za každé jedno z troch vyššie uvedených období plynutia výpovednej doby žalovanej podlieha inému režimu. Z uvedeného teda opodstatnene vyvstáva otázka nejasných pravidiel určenia výšky peňažnej náhrady, a teda aj nejasných pravidiel interpretácie dohody obsiahnutej v čl. VI bod 5 pracovnej zmluvy. V uvedenej súvislosti odvolací súd uvádza, že žalovaná vo vyjadrení k odvolaniu žalobcu opodstatnene poukázala na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 243/07-25 zo dňa 19. 06. 2008, kde ústavný súd uvádza, že „ak sú v zmluve použité formulácie a pojmy, ktoré možno vykladať rozdielne, javí sa byť spravodlivým vykladať ich v neprospech toho, kto ich do zmluvy vložil. Zmyslom tohto princípu (contra proferentem) je neumožniť strane naformulovať v zmluve ustanovenie pripúšťajúce viacvýznamový výklad a následne v zlej viere zneužiť mnohoznačnosť tohto (zmluvného) ustanovenia na úkor záujmov druhej zmluvnej strany“. V nadväznosti na uvedené odvolací súd uvádza, že aj keď ust. § 62 ods. 8 Zákonníka práce limituje maximálnu výšku peňažnej náhrady; spôsob jej určenia ponecháva na dohode zúčastnených strán. Súd prvej inštancie teda „svojím rozhodnutím netrestá žalobcu za to, že do dohody premietol znenie zákonného ustanovenia § 62 ods. 8 Zákonníka práce“ - to je nesprávna a účelová interpretácia rozhodnutia súdu prvej inštancie zo strany žalobcu, pretože naopak žalobca sa sám, tým ako pristúpil k aplikácii zásady zmluvnej voľnosti pri príprave a vložení predmetnej dohody do pracovnej zmluvy (ktorá dohoda je, tak ako je vyššie uvedené, limitovaná len maximálnou výškou peňažnej náhrady), keď naformuloval článok VI. bod 5 pracovnej zmluvy zo dňa 15. 01. 2016 bez toho, aby predmetom tejto dohody bol aj spôsob určenia výšky peňažnej náhrady, vystavil tomu, že predmetná dohoda obsiahnutá v článku VI. bod 5 pracovnej zmluvy je neurčitá a v dôsledku jej neurčitosti aj v zmysle ust. § 37 neplatná, pretože z jej obsahu jasne a zreteľne nevyplýva spôsob určenia výšky peňažnej náhrady, tak aby zamestnanec pri zachovaní zásady právnej istoty mal už v čase uzatvorenia pracovnej zmluvy vedomosť o tom peňažnú náhradu v akým spôsobom určenej výške bude musieť zamestnávateľovi, pri nezotrvaní u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby, zaplatiť.

12. Z vyššie uvedených dôvodov odvolací súd odvolaním napadnutý rozsudok súdu prvej inštancie vo výroku, ktorým súd prvej inštancie žalobu v časti o zaplataenie sumy 55,85 € s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z uvedenej sumy od 08. 10. 2016 do zaplataenia zamietol a v súvisiacom výroku o trovách konania ako vo výroku vecne správny podľa ust. § 387 ods. 1 CSP potvrdil.

13. O trovách odvolacieho konania rozhodol odvolací súd podľa ust. § 396 ods. 1 CSP v spojení s ust. § 255 ods. 1 CSP tak, že žalobca je povinný zaplatiť žalovanej náhradu trov odvolacieho konania v rozsahu 100 %. o výške ktorej rozhodne súd prvej inštancie samostatným uznesením.

14. Toto rozhodnutie prijal senát odvolacieho súdu pomerom hlasov členov senátu 3 : 0 (§ 393 ods. 2 druhá veta CSP).

#### **Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu odvolanie nie je prípustné.

Proti rozhodnutiu odvolacieho súdu je prípustné dovolanie, ak to zákon pripúšťa (§ 419 CSP) v lehote dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia odvolacieho súdu oprávnenému subjektu na súde, ktorý rozhodoval v prvej inštancii. Ak bolo vydané opravné uznesenie, lehota plynie znovu od doručenia opravného uznesenia len v rozsahu vykonanej opravy (§ 427 ods. 1 CSP).

Dovolateľ musí byť v dovolacom konaní zastúpený advokátom. Dovolanie a iné podania dovolateľa musia byť spísané advokátom (§ 429 ods. 1 CSP).

V dovolaní sa popri všeobecných náležitostiach podania, t. j. ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a podpisu uvedie, tiež proti ktorému rozhodnutiu smeruje, v akom rozsahu

sa toto rozhodnutie napáda, z akých dôvodov sa rozhodnutie považuje za nesprávne (dovolacie dôvody) a čoho sa dovolateľ domáha (dovolací návrh - § 428 CSP).