



**R O Z S U D O K**  
**PRE ZMEŠKANIE**  
**V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Okresný súd Poprad v konaní pred **sudkyňou JUDr. Alexandrou Mochnackou** v právnej veci žalobcu: **Martin Cigánek**, [REDACTED], [REDACTED], právne zastúpený: JUDr. Gábor Száraz, advokát, so sídlom Garbiarska 20, 064 01 Stará Ľubovňa, IČO: 41 986 491 proti žalovanému: **NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO**, so sídlom Popradská 17/670, 064 01 Stará Ľubovňa, IČO: 36 477 494, **o náhradu mzdy s príslušenstvom** takto

**r o z h o d o l :**

I. Žalovaný **je p o v i n n ý** zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 33.551,75 eur brutto s 5 % ročným úrokom z omeškania z dlžnej sumy od 18.5.2022 do zaplatenia a to všetko do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

II. Žalobcovi **p r i z n á v a** voči žalovanému náhradu trov konania v plnom rozsahu s tým, že súd rozhodne o trovách konania uznesením po právoplatnosti tohto rozsudku.

## O d ô v o d n e n i e

1. Žalobca sa žalobou doručenu tunajšiemu súdu dňa 18.5.2022 domáhal uloženia povinnosti žalovanému zaplatiť náhradu mzdy vo výške 33.551,75 eur brutto s 5 % ročným úrokom z omeškania z dlžnej sumy od 18.5.2022 do zaplattenia a náhradu trov konania.

2. Súd doručil žalobu žalovanému na vyjadrenie do vlastných rúk dňa 7.7.2022. Súčasne s doručením žaloby bolo žalovanému doručené uznesenie č.k. 21Cpr/7/2022 – 30, ktorým bol žalovaný vyzvaný na vyjadrenie sa k žalobe, predloženie listín, na ktoré sa bude odvolávať vo vyjadrení a na označenie dôkazov a to v lehote 20 dní od jej doručenia. Súčasne bol žalovaný v uvedenom uznesení poučený, že v prípade nesplnenia tejto povinnosti môže súd vydať rozsudok pre zmeškanie bez nariadenia pojednávania. Žalovaný sa k žalobe v určenej lehote nevyjadril.

3. Podľa § 273 Civilného sporového poriadku (ďalej len CSP), súd môže aj bez nariadenia pojednávania rozhodnúť o žalobe podľa § 137 písm. a) rozsudkom pre zmeškanie, ktorým žalobe vyhovie, ak

a) uznesením uložil žalovanému povinnosť v určenej lehote písomne vyjadriť sa k žalobe a v tomto svojom vyjadrení uviesť rozhodujúce skutočnosti na svoju obranu, pripojiť listiny, na ktoré sa odvoláva, a označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení a žalovaný túto povinnosť bez vážneho dôvodu nesplnil,

b) v uznesení podľa písmena a) poučil žalovaného o následkoch nesplnenia takto uloženej povinnosti vrátane možnosti vydania rozsudku pre zmeškanie a

c) doručil uznesenie podľa písmena a) žalovanému do vlastných rúk.

4. Podľa § 275 CSP, odôvodnenie rozsudku pre zmeškanie žalovaného obsahuje stručnú identifikáciu procesného nároku a právny dôvod vydania rozsudku pre zmeškanie.

5. V danom prípade ide o spor, v ktorom možno rozhodnúť kontumačne a to o spor na splnenie povinnosti, teda predmetom sú nároky žalobcu na splnenie hmotno-právnych povinností voči žalovanému. Žalobca svoj nárok súdu preukázal listinnými dôkazmi v dostatočnom rozsahu. Keďže sa žalovaný k žalobe nevyjadril, hoci bol uznesením doručeným do jeho vlastných rúk na vyjadrenie k žalobe vyzvaný a súčasne aj poučený o možnosti vydania rozsudku pre zmeškanie v prípade nesplnenia tejto povinnosti, boli tým splnené všetky podmienky vyššie cit. § 274 CSP. Súd preto kontumačným rozsudkom žalobe vyhovel, keďže boli splnené procesné podmienky pre vydanie takéhoto rozsudku.

6. Povinná aktivácia elektronických schránok právnických osôb na doručovanie znamená, že proces aktivácie elektronických schránok právnických osôb sa začína priamo zo zákona, t.j. povinne. Na začatie povinnej aktivácie nie je potrebný žiaden úkon majiteľa, aktiváciu elektronickej schránky vykonáva správca modulu elektronických schránok (Úrad podpredsedu Vlády SR pre investície a informatizáciu). Povinná aktivácia elektronických schránok právnických osôb na doručovanie priamo nevynucuje povinnosť právnickej osoby komunikovať elektronicke s orgánmi verejnej moci. Aktivácia na doručovanie však umožňuje do schránky doručovať úradné rozhodnutie od orgánu verejnej moci a to aj v prípade, že by podanie na orgán bolo začaté v listinnej forme. Právnickým osobám zapísaným do obchodného registra so sídlom na území SR je elektronická schránka automaticky aktivovaná na doručovanie. Schránka právnickej osoby zapísanej do obchodného registra sa teda aktivuje na doručovanie buď prvým prístupom osoby oprávnenej do elektronickej schránky, alebo najneskôr 1.7.2017 aj v prípade, že sa v období od 1.7.2017 do schránky právnickej osoby

nikto neprihlási. Prístup do elektronickej schránky právnickej osoby má automaticky jej štatutár. Tento môže udeliť oprávnenie na prístup aj ďalším osobám. V prípade, že je elektronickej schránky aktivovaná na doručovanie, môžu do nej orgány verejnej moci doručovať poštu – elektronickej úradné rozhodnutia. Elektronickej správy a dokumenty sa môžu doručovať do schránky v režime obyčajného doručovania alebo doručovania do vlastných rúk. Osobitné predpisy ustanovujú, ktoré dokumenty orgány verejnej moci doručujú do vlastných rúk a ktoré nie. Doručovanie do vlastných rúk s fikciou doručenia v zmysle zákona o e-Governmente sa uplatňuje fikcia doručenia. Elektronickej správa sa považuje za doručenie uplynutím úložnej lehoty alebo potvrdením doručenia. Ak nepríde k potvrdeniu doručenia počas úložnej lehoty 15 dní, po jej márnom uplynutí sa správa považuje za doručenie. Úložná lehota je 15 dní a začína plynúť deň nasledujúci po dni, keď je správa prijatá do elektronickej schránky adresáta.

7. Podľa § 69 ods. 4 Zákonníka práce (ďalej len ZP), zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

8. Podľa § 134 ods. 1 – 10 ZP, 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.

ods. 2 Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrtrok predchádzajúci štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrtroka, ak tento zákon neustanovuje inak.

ods. 3 Ak zamestnanec v rozhodujúcom 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.

ods. 4 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.

ods. 5 Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku. Ak zamestnávateľ skráti ustanovený týždenný pracovný čas podľa § 85 ods. 5, zamestnávateľ zvýši priemerné zárobky dotknutých zamestnancov nepriamo úmerne skráteniu týždenného pracovného času odo dňa účinnosti tejto zmeny; opačný postup zamestnávateľ uplatní v prípade predĺženia ustanoveného týždenného pracovného času.

ods. 6 Ak sa zamestnancovi v rozhodujúcom období zúčtuje na výplatu mzda (časť mzdy), ktorá sa poskytuje za dlhšie obdobie ako kalendárny štvrťrok, na účely zisťovania priemerného zárobku sa určí jej pomerná časť pripadajúca na kalendárny štvrťrok. Zvyšná časť (časti) sa zahrnie (zahrnú) do mzdy pri zisťovaní priemerného zárobku v ďalšom období (ďalších obdobiach). Počet rozhodujúcich období zamestnávateľ určí podľa počtu štvrťrokov, za ktoré sa mzda poskytuje. Mzda poskytnutá zamestnancovi pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia podľa § 118 ods. 3 sa považuje za mzdu poskytnutú za obdobie štyroch kalendárnych štvrťrokov. Pri určovaní pomerných častí mzdy zamestnávateľ prihliada na podiel obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období alebo v ďalších rozhodujúcich obdobiach z fondu pracovného času na príslušné obdobie.

ods. 7 Ak zamestnanec vykonáva prácu v niekoľkých pracovných vzťahoch u toho istého zamestnávateľa, posudzuje sa mzda v každom pracovnom vzťahu samostatne.

ods. 8 Ak sa na účely výpočtu peňažných plnení vychádza podľa všeobecne záväzných právnych predpisov z priemerného mesačného čistého zárobku zamestnanca, tento zárobok sa zisťuje z priemerného mesačného zárobku odpočítaním súm poistného na sociálne poistenie, príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, preddavku poistného na zdravotné poistenie a preddavku na daň z príjmov fyzických osôb vypočítaných podľa podmienok a sadzieb platných pre zamestnanca v mesiaci, v ktorom sa tento zárobok zisťuje.

ods. 9 Ustanovenia odsekov 1 až 8 platia primerane na účely zisťovania pravdepodobného zárobku.

ods. 10 Podrobnosti zisťovania priemerného zárobku alebo pravdepodobného zárobku možno dohodnúť so zástupcami zamestnancov.

9. Podľa § 316 ods. 1, 2 CSP, individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov.

Za individuálny pracovnoprávny spor sa považuje aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.

10. Podľa § 321 CSP, ustanovenia o rozsudku pre zmeškanie sa nepoužijú, ak by mal byť tento rozsudok vydaný v neprospech zamestnanca.

11. Pokiaľ ide o rozsudok pre zmeškanie v prospech zamestnanca, platí všeobecný procesný režim kontumačného rozsudku.

12. Rozsudok pre zmeškanie predstavuje osobitný druh súdneho rozhodnutia, ktorý predstavuje následok procesnej pasivity procesných strán v sporovom konaní. V kontradiktórnom procese majú byť nositeľom procesnej iniciatívy sporové strany - žalobca iniciuje konanie a má mať záujem na efektívnom vedení svojej právnej veci a rovnako žalovaný, ak má v spore procesne obstať, musí vyvíjať iniciatívu vo forme svojej procesnej obrany. Skutkovým základom kontumačného rozsudku vydaného bez návrhu sporovej strany, kde prevažuje princíp procesnej ekonomie nad princípom dispozičným, je žalobcom tvrdený skutkový stav - kontumačne sa vyhovie žalobcom tvrdenému návrhu.

13. Súd zväžil, že kontumačný rozsudok v tejto procesnej fáze, bez návrhu žalobcu a bez nariadenia pojednávania vydá.

14. Súd je povinný skúmať, či žalobcom tvrdený skutkový stav je nesporný a prihliadať na všetky skutočnosti, na ktoré súd zo zákona prihliadať má. Ak súd dospeje k názoru, že žalobcom tvrdený skutkový stav je nesporný, vydá kontumačný rozsudok.

15. Procesná pasivita žalovaného v konaní sa prejavila tým, že si nespĺnil základné povinnosti sporovej strany. Postup súdu podľa § 167 CSP je žaloba po doručení súdu a po odstránení jej vád podľa § 129 CSP doručené žalovanému na vyjadrenie. Vyjadrenie predstavuje základnú povinnosť tvrdenia žalovaného v konaní, ktorej absencia predstavuje porušenie súčinnosti súdu a sporových strán pri rýchlom a efektívnom skončení sporu.

16. Keďže sa žalovaný riadne a včas k žalobe nevyjadril a v uznesení, ktorým mu táto povinnosť uložená bola, bol poučený o možnosti tejto procesnej sankcie, môže súd rozhodnúť už v tejto fáze konania kontumačným rozsudkom.

17. Súd zvažil efektívnosť a spravodlivosť tohto postupu vzhľadom na to, že žalobca preukázal nesporne svoju aktívnu legitimáciu ako zamestnanec domáhajúci sa nároku na náhradu mzdy v pracovnom pomere so žalovaným.

18. Podľa § 517 ods. 1 prvá veta, ods. 2 Občianskeho zákonníka (ďalej len OZ), dlžník, ktorý svoj dlh riadne a včas nespĺní, je v omeškaní.

Ak ide o omeškanie s plnením peňažného dlhu, má veriteľ právo požadovať od dlžníka popri plnení úroky z omeškania, ak nie je podľa tohto zákona povinný platiť poplatok z omeškania; výšku úrokov z omeškania a poplatku z omeškania ustanovuje vykonávací predpis.

19. Podľa § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR 87/1995 Z. z., výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

20. Súd priznal zákonný úrok z omeškania v zákonnej výške.

21. Podľa § 251 CSP, trovy konania sú všetky preukázané, odôvodnené a účelne vynaložené výdavky, ktoré vzniknú v konaní v súvislosti s uplatňovaním alebo bránením práva.

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

23. Vzhľadom na to, že žalobca bol úspešný v celom konaní, súd zaviazal neúspešného žalovaného na náhradu trov konania v plnom rozsahu.

24. Podľa § 262 ods. 1, 2 CSP, o nároku na náhradu trov konania rozhodne aj bez návrhu súd v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí. O výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí, samostatným uznesením, ktoré vydá súdny úradník.

### **Poučenie:**

Proti rozsudku pre zmeškanie **nie je** prípustné odvolanie okrem prípadov odvolania podaného z dôvodu, že neboli splnené podmienky na vydanie takého rozhodnutia.

Proti výroku rozsudku o trovách konania **je** prípustné odvolanie v lehote 15 dní odo dňa doručenia rozsudku na tunajšom súde.

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

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.

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu vyššie uvedenú, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

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

Ak povinný dobrovoľne nesplní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie, oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa osobitného zákona; ak ide o rozhodnutie, ktorým bola upravená starostlivosť o maloletého, styk s maloletým alebo iná ako peňažná povinnosť vo vzťahu k maloletému, oprávnený môže podať návrh na súdny výkon rozhodnutia.

V Poprade dňa 12. septembra 2022

**JUDr. Alexandra Mochňacká**  
sudkyňa