



## **R O Z S U D O K**

### **V M E N E S L O V E N S K E J R E P U B L I K Y**

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: **NFD group s.r.o.**, so sídlom Popradská 17/670, 064 01 Stará Ľubovňa, IČO: 46 697 730, právne zastúpený: Advokátska kancelária Záhorská s.r.o., so sídlom Tuhovská 3, 831 06 Bratislava, IČO: 47 253 355, **o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy s príslušenstvom** takto

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

I. **U r č u j e** , že okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi zo dňa 11.8.2020 **j e n e p l a t n é .**

II. Žalovaný **j e p o v i n n ý** zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 15.000,- eur brutto s 5 % ročným úrokom z omeškania z dlžnej sumy od 2.5.2022 do zaplataenia do 3 dní od právoplatnosti tohto rozsudku.

III. 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 elektronickým podaním tunajšiemu súdu dňa 14.10.2020 domáhal určenia, že Okamžité skončenie pracovného pomeru dané žalovaným žalobcovi zo dňa 11.8.2020, je neplatné. Zároveň žiadal náhradu trov konania. Dňa 3.5.2022 bolo doručené elektronické podanie, ktorým žiadal rozšíriť žalobu o náhradu mzdy a zaviazať žalovaného na jej zaplatenie vo výške 15.000,- eur brutto s 5 % ročným úrokom z omeškania z dlžnej sumy od 2.5.2022 do zaplatenia. Uznesením zo dňa 7.9.2022 súd pripustil rozšírenie žalobného návrhu tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu mzdy vo výške 15.000,- eur brutto s 5 % ročným úrokom z omeškania zo sumy 15.000,- eur od 2.5.2022 do zaplatenia. Uznesenie nadobudlo právoplatnosť dňa 11.10.2022.

2. Svoj nárok odôvodnil tým, že dňa 5.6.2019 bola uzavretá Pracovná zmluva na dobu neurčitú, s dňom nástupu do práce 6.6.2019, druh práce - riaditeľ a miestom výkonu práce Popradská 17/670, Stará Ľubovňa. Dodatkom č. 1 k pracovnej zmluve zo dňa 1.2.2020 sa zmluvné strany dohodli na zmene mzdového výmeru. Dňa 18.8.2020 bolo žalobcovi doručené žalovaným Okamžité skončenie pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (ďalej len ZP) zo dňa 11.8.2020, v zmysle ktorého žalovaný skončil pracovný pomer, z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Porušenia pracovných povinností sa mal dopustiť tým, že v júli 2020 od 21.7.2020 do 31.7.2020 a v auguste od 1.8.2020 do 10.8.2020 nenastúpil na výkon práce do miesta, dohodnutého podľa pracovnej zmluvy a prácu podľa pracovnej zmluvy nevykonával. Na základe tejto skutočnosti zaslal žalovanému písomné oznámenie zo dňa 18.8.2020, ktorým nesúhlasil so skončením pracovného pomeru „Namietanie voči okamžitému skončeniu pracovného pomeru“ a oznámil, že má zato, že pracovný pomer trvá. Poukázal na to, že pracovná pozícia riaditeľa si nevyžaduje priamu účasť na pracovisku. Nedopustil sa závažného porušenia pracovnej disciplíny. Zároveň poukázal na skutočnosť, že spoločnosť žalovaného nemá vlastné, zriadené kancelárske priestory, v ktorých by mal ako zamestnanec zriadenú kanceláriu za účelom riadneho vykonávania práce. Žalovaný doručil Potvrdenie o dĺžke zamestnania a po zápočte dôb zamestnania zo dňa 22.9.2020, v ktorom sa uvádza dátum nástupu 6.6.2019, dátum výstupu 18.8.2020 a dôvod skončenia pracovného pomeru: hrubé porušenie pracovnej disciplíny. V potvrdení sa uvádza, že zamestnanec nepracoval v obdobiach od 21.7.2020 do 31.7.2020 - absencia a od 1.8.2020 do 18.8.2020. Uviedol, že si nie je vedomý, že by sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny. Svoju prácu u žalovaného vykonával svedomito, poctivo a od žalovaného nikdy nedostal žiadne napomenutie.

3. Žalovaný po výzve súdu na vyjadrenie, ktorá bola doručená žalovanému dňa 17.12.2020, nesúhlasil s podanou žalobou. Uviedol to v písomnom podaní doručenom súdu dňa 25.5.2021, deň pred pojednávaním. Mal za to, že k okamžitému skončeniu pracovného pomeru došlo platne, za dodržania formálnych náležitostí a zákonných predpokladov vyžadovaných pre platné skončenie pracovného pomeru. Právny úkon zamestnávateľa bol urobený v predpísanej písomnej forme, doručený žalobcovi ako zamestnancovi a v danom čase na strane žalobcu existovali dôvody, ktoré svedčili o hrubom porušení pracovnej disciplíny zamestnanca. Tieto spočívali v neospravedlnenej absencii zamestnanca na pracovisku, dohodnutom v zmysle pracovnej zmluvy. Poukázal na systém evidencie dochádzky u zamestnancov. Súd neprihliadol na písomné vyjadrenie žalovaného, ako silnejšej strany sporu v právnom zastúpení aplikujúc § 153 Civilného sporového poriadku (ďalej len CSP), keďže žalovaný bol povinný uplatniť prostriedky procesnej obrany včas ako silnejšia strana sporu. Pojednávanie bolo nariadené na deň 15.4.2021, avšak právna zástupkyňa

žalovaného požiadala o odročenie pojednávania z epidemiologických dôvodov a súd žiadosti vyhovel. Právne zastupovanie prevzala dňa 18.1.2021 a do ďalšieho nariadeného pojednávania dňa 26.5.2021 mala žalovaná dostatok času na vyjadrenie sa aj s prihliadnutím na epidemiologickú situáciu.

4. Na pojednávanie sa žalovaný, právny zástupca nedostavili s ospravedlnením a preto súd aplikoval § 180 CSP a pojednával v ich neprítomnosti.

5. Na pojednávaní dňa 26.5.2021 právny zástupca žalobcu uviedol, že pracovná doba u žalobcu bola dohodnutá spočiatku na 10 hodín týždenne a neskôr sa Dodatkom zmenila na 5 hodín týždenne. Žalobca si nie je vedomý, aby hrubo porušil pracovnú disciplínu tým, že absentoval v práci, vzhľadom na skutočnosť, že prácu vykonával nad rozsah pracovnej doby ako riaditeľ a táto funkcia si vyžaduje oveľa viac trávenia času pre výkon práce v danej spoločnosti. Nie je pravdou, že nenastúpil do práce. Predložil interné nariadenie pre prevádzky, z ktorého je zrejmé, že vzhľadom na situáciu spôsobenú vírusom Covid-19 bolo nariadené „home office“ nielen pre žalovaného, ale aj pre iné obchodné spoločnosti a túto prácu riaditeľa mohol žalobca vykonávať aj z domu a nemusel byť prítomný na pracovisku v zmysle pracovnej zmluvy, keďže opatrenie malo zabezpečiť ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci.

6. Na pojednávaní žalobca uviedol, že vlastníkom spoločnosti NFD group s.r.o. – žalovaného, je obchodná spoločnosť NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO, ktorého bol v čase uzatvárania predmetnej pracovnej zmluvy predsedom predstavenstva a konateľom žalovaného. Teda právomoc na uzatvorenie pracovno-právneho vzťahu bola daná. Na otázku súdu, aby popísal, aké pracovné činnosti vykonával vo funkcii riaditeľa spoločnosti, uviedol, že v danom čase sa spoločnosť venovala cestovnému ruchu a správe Penziónu Grosek a zároveň vykonávala stavebnú činnosť. Úlohou riaditeľa bolo spravovať a riadiť, dohliadať na chod prevádzky Penziónu Grosek, spolu s manželkou. Ako konateľ spoločnosti vykonával riadiace činnosti a rozhodovacie činnosti u žalovaného a ako riaditeľ vykonával úlohy. Predstavenstvo rozhodlo, že bude aj ako zamestnanec spoločnosti a na činnosti, ktoré vykonával popri konateľskej činnosti, bola vytvorená funkcia riaditeľa na základe pracovnej zmluvy. Dôvod, že absentoval v práci, je vymyslený a ide o krivé obvinenie a nie je pravdou, že nasimuloval jednu pracovnú hodinu denne, keďže vedenie účtovníctva malo pod kontrolou nové vedenie obchodnej spoločnosti NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO. Zamestnávateľ mu zobral firemné auto aj telefón, ktoré mal od materskej spoločnosti pre všetky funkcie a pracovno-právne zaradenie. Nedostal žiadne upozornenie od zamestnávateľa, aby sa dostavil na pracovisko, že mu bola zrušená práca na doma. Na pracovisku nebola zriadená ani žiadna kancelária pre výkon činnosti riaditeľa. Uviedol, že pozícia riaditeľa si vyžadovala operatívnu činnosť a preto nebola potrebná stála účasť na pracovisku.

7. Súd rozhodol rozsudkom dňa 26.5.2021 tak, že žalobu zamietol a žalovanému priznal voči žalobcovi náhradu trov konania v plnom rozsahu. Voči tomuto rozsudku podal odvolanie žalobca.

8. Odvolací súd zrušil rozsudok a vec vrátil súdu I. inštancie na ďalšie konanie a nové rozhodnutie. Uviedol, že úlohou súdu prvej inštancie bude opätovne dôsledne posúdiť predbežnú otázku existencie pracovno-právneho vzťahu medzi žalobcom a žalovaným. Súd sa má vysporiadať s konkrétnymi právami a povinnosťami konateľa v spoločnosti žalovanej podľa Spoločenskej zmluvy a opätovne vyhodnotiť výpoveď žalobcu na pojednávaní vo vzťahu k jeho riaditeľskej činnosti u žalovaného. V prípade preukázania existencie pracovného pomeru riaditeľa popri funkcii konateľa bude potrebné vykonať dokazovanie na

preukázanie dôvodov neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu daného žalovaným dňa 11.8.2020, ako aj na preukázanie prípadného porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobcu vychádzajúc z jeho pracovnej zmluvy a zisťovanie, či okamžité skončenie pracovného pomeru bolo adekvátne a v súlade so Zákonníkom práce.

9. Vykonaným dokazovaním doplneným o dokazovanie v zmysle intencií odvolacieho súdu, prostriedkami procesného útoku a procesnej obrany: Spoločenská zmluva, výsluch žalobcu, znalecký posudok č. 08/2022, rozsudok Okresného súdu Stará Ľubovňa sp. zn. 5Cb/5/2020, opravné uznesenie Okresného súdu Stará Ľubovňa sp. zn. 5Cb/5/2020, súd **zistil nasledovný skutkový stav vo veci:**

10. Dňa 31.7.2012 sa stala konateľkou žalovaného manželka žalobcu Martina Cigáneková, ktorá pôsobila v tejto funkcii do 20.7.2020, čo vyplýva z výpisu Obchodného registra SR. Žalobcovi u žalovaného vznikla funkcia konateľa dňa 30.8.2012 do 20.7.2020. Dňa 5.6.2019 bola uzatvorená Pracovná zmluva medzi žalovaným ako zamestnávateľom a žalobcom ako zamestnancom. V pracovnej zmluve si zmluvné strany dohodli, že žalobca ako zamestnanec bude vykonávať prácu vo funkcii riaditeľa. Súčasťou pracovnej zmluvy bola stručná charakteristika práce ako riaditeľa: rozhodovanie a riadenie vo veciach bežnej operatívnej činnosti, rozhodovanie a dohliadanie činnosti v ekonomickej oblasti, zabezpečenie bežnej operatívnej činnosti v súlade s legislatívou, zabezpečenie plnenia všetkých vnútorných predpisov. Ako deň nástupu do práce si zmluvné strany dohodli deň 6.6.2019 s tým, že pracovná zmluva sa uzatvorila na dobu neurčitú, so skúšobnou dobou na tri mesiace. Miesto výkonu práce bolo dohodnuté na Ul. Popradskej 17/670, Stará Ľubovňa. Pracovná zmluva bola podpísaná žalobcom ako zamestnancom a konateľkou spoločnosti. Dňa 1.2.2020 zamestnávateľ uzavrel so zamestnancom Dodatok č. 1 k pracovnej zmluve, mzdový výmer s dohodnutou dojednanou hrubou mzdou vo výške 750,- eur mesačne.

11. Dňa 21.7.2020 došlo k zápisu nových údajov v podobe nového konateľa žalovaného Ing. Juraja Heydera. Dňa 11.8.2020 žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom okamžitým skončením pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) ZP. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru v pozícii riaditeľa mala byť tá skutočnosť, že žalobca závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Závažného porušenia pracovnej disciplíny sa mal dopustiť tým, že v mesiaci júl 2020 od 21.7.2020 do 31.7.2020 a v mesiaci august 2020 od 1.8.2020 do 10.8.2020 nenastúpil na výkon práce na miesto dohodnuté podľa pracovnej zmluvy a prácu podľa pracovnej zmluvy nevykonával. Zamestnávateľovi žalobca neoznámil existenciu prekážky na strane zamestnanca, ani iný dôvod brániaci neprítomnosti na pracovisku. Neospravedlnená absencia na pracovisku a nevykonávanie práce podľa pracovnej zmluvy opakovane, ktoré malo trvať dlhší čas, považoval zamestnávateľ za závažné porušenie pracovnej disciplíny. Dňa 18.8.2020 žalobca podal „Námietku voči okamžitému skončeniu pracovného pomeru“, v ktorej poukázal, že zamestnávateľ volil diskriminačný spôsob ukončenia pracovného pomeru tým, že najskôr odobral zamestnancovi firemný automobil, pričom mu neumožnil náhradu cestovného a následne ho obvinil z absencie (aj keď výkon práce bolo možné realizovať aj z iného miesta s tým, že firemný automobil je nutnosť na výkon činnosti, keďže sa používa na cestovanie za obchodnými partnermi). Námietka žalobcu bola doručená žalovanému dňa 20.8.2020.

12. Z oznámenia Sociálnej poisťovne, pobočka Stará Ľubovňa zo dňa 3.11.2020 vyplýva, že žalobca bol prihlásený na sociálne poistenie ako riadny zamestnanec u zamestnávateľa NDF group s.r.o. so sídlom Popradská 17/670, Stará Ľubovňa a boli odvádzané odvody od 6.6.2019 do 18.8.2020. Odhláška bola Sociálnej poisťovni doručená elektronicky dňa 22.9.2020.

13. Z oznámenia Všeobecnej zdravotnej poisťovne zo dňa 6.11.2020 vyplýva, že firma NFD group s.r.o. oznámila ukončenie pracovného pomeru žalobcu elektronickou odhláškou dňa 22.9.2020.

14. Podľa rozsudku Okresného súdu Stará Ľubovňa sp. zn. 5Cb/5/2020 zo dňa 5.5.2020 v spojení s opravným uznesením súdu zo dňa 17.5.2021 vo veci žalobcu Martina Cigáneka a Petra Zágoru proti žalovanému NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO Stará Ľubovňa súd určil, že uznesenia prijaté na náhradnej členskej schôdzi žalovaného o.i. č. 10 v znení: „náhradná členská schôdza volí za členov predstavenstva Ing. Andrszeya Waclawika s účinnosťou od 21.12.2019, Martina Čecha a súčinnosťou od 21.12.2019, Ing. Juraja Haydera s účinnosťou od 21.12.2019, Milana Volka a Ľuboša Kozáka, u oboch s účinnosťou od 21.12.2019 za neplatné“.

15. Zo Spoločenskej zmluvy obchodnej spoločnosti NDF group s.r.o. - žalovaného z článku V. Predmet podnikania vyplýva, že predmetom podnikania spoločnosti je sprostredkovateľská činnosť v oblasti obchodu, reklamná a marketingová činnosť, prenájom nehnuteľnosti spojený s poskytovaním iných než základných služieb spojených s prenájomom, prenájom hnutel'ných vecí, prevádzkovanie cestovnej agentúry, prevádzkovanie cestovnej kancelárie, prípravné práce k realizácii stavby, uskutočňovanie stavieb a ich zmien, dokončovacie stavebné práce pri realizácii exteriérov a interiérov, ubytovacie služby v ubytovacích zariadeniach s prevádzkovaním pohostinských činností v týchto zariadeniach a v chatovej osade triedy 3, v kempingoch triedy 3 a 4, kúpa tovaru na účely jeho predaja konečnému spotrebiteľovi (maloobchod) alebo iným prevádzkovateľom živnosti (veľkoobchod), administratívne služby, čistiace a upratovacie služby, vedenie účtovníctva.

16. Zo Spoločenskej zmluvy článku X. Konatelia spoločnosti z bodu 5 vyplýva, že konateľ spoločnosti najmä:

- a) zastupuje spoločnosť navonok v plnom rozsahu vo všetkých záležitostiach týkajúcich sa spoločnosti ako štatutárny orgán, medzi iným v záležitostiach týkajúcich pracovno-právnych pomerov, spolupráce s obchodnými partnermi a ostatnými subjektami a podpisuje za spoločnosť spôsobom určeným v spoločenskej zmluve spoločnosti
- b) vykonáva svoju pôsobnosť s odbornou starostlivosťou a v súlade so záujmami spoločnosti a všetkých jej spoločníkov tak, aby nebolo poškodené obchodné meno spoločnosti, prípade obchodné meno jej spoločníkov, alebo aby nedošlo ku stratám alebo škodám na spoločnosti
- c) je povinný zaobstarat' si a pri rozhodovaní zohľadniť všetky dostupné informácie týkajúce sa predmetu rozhodnutia
- d) je povinný pri výkone svojej pôsobnosti neuprednostňovať svoje záujmy, záujmy len niektorých spoločníkov alebo záujmy tretích osôb pred záujmami spoločnosti
- e) prijíma do pracovného pomeru výkonných pracovníkov spoločnosti a uzatvára menom spoločnosti pracovné zmluvy
- f) riadi hospodársku a výrobnú činnosť spoločnosti
- g) zabezpečuje realizáciu podnikateľskej činnosti tak, aby spoločnosť mohla svoj predmet činnosti vykonávať efektívne s cieľom dosiahnutia zisku
- h) zabezpečuje prípravu potrebných podkladov pre rokovanie valného zhromaždenia
- i) zabezpečuje riadne vedenie predpísanej evidencie a účtovníctva
- j) predkladá valnému zhromaždeniu spoločnosti na schválenie riadnu individuálnu účtovnú úhradu strát, poprípade výročnú správu, ak to vyžaduje osobitný predpis
- k) osobne sa stará o záležitosti spoločnosti, pričom je oprávnený zabezpečiť výkon záležitosti spoločnosti prostredníctvom podriadených zamestnancov spoločnosti

- l) zachováva mlčanlivosť o dôverných informáciách a skutočnostiach, ktorých prezradenie tretím osobám by mohlo spoločnosti spôsobiť škodu alebo ohroziť jej záujmy alebo záujmy jej spoločníkov, ako aj o skutočnostiach a informáciách, ktoré sa dozvedel v priebehu vykonávania svojej funkcie, najmä o spôsobe práce spoločnosti, o obchodnej politike, obchodných pomeroch a zmluvách a vnútornej organizácii obchodných činností spoločnosti a zaväzuje sa žiadnu z týchto informácií a skutočností nevyužiť bez súhlasu spoločnosti v prospech vlastnej obchodnej činnosti alebo v prospech tretích osôb
- m) dodržiava zákaz konkurencie v rozsahu § 136 Obchodného zákonníka
- n) uzatvára zmluvy s inými podnikateľskými subjektmi
- o) zvoláva valné zhromaždenie
- p) je povinný vykonávať činnosti v súlade s rozhodnutiami prijatými na základe uznesení a inštrukcií valného zhromaždenia
- q) dodržiava príslušné právne predpisy a ustanovenia tejto spoločenskej zmluvy.

17. Na pojednávaní dňa 10.11.2022 právny zástupca žalobcu poukázal na zrušujúce uznesenie Krajského súdu v Prešove, ktorý v bode 9 svojho odôvodnenia uviedol, že je nesporné, že medzi žalobcom a žalovaným došlo dňa 5.6.2019 k uzavretiu pracovnej zmluvy na dobu neurčitú s dohodnutým druhom práce riaditeľ, s charakteristikou práce rozhodovanie a riadenie vo veciach bežnej operatívnej činnosti, rozhodovanie a dohľadanie činnosti bežnej ekonomickej činnosti, zabezpečenie bežnej operatívnej činnosti v súlade s platnými právnymi predpismi. Taktiež odvolací súd uviedol, že je nesporné, že dňa 11.8.2020 žalovaný okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom podľa ust. § 68 ods. 1 písm. b) ZP. Z uvedeného preto majú za to, že došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru so žalobcom. Poukázal na to, že žalovaný nenamietal nárok týkajúci sa náhrady mzdy a ani nepredložil dôkaz o tom, že by táto mzda bola vypočítaná v rozpore so zákonom alebo inými účtovnými právnymi predpismi. Teda mzda je nesporná. Upresnil, že žalovaný ako zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer so žalobcom, kde v mene žalovaného tento úkon podpísal Ing. Juraj Heyder, konateľ spoločnosti, pričom daný konateľ žalovaného bol ustanovený neplatným predstavenstvom NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO. Skutočnosť, že neplatné predstavenstvo NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO si za konateľa žalovaného zvolilo Ing. Juraja Heydera, nesporne vyplýva z rozsudku Okresného súdu Stará Ľubovňa sp. zn. 5Cb/5/2020 v spojení s jeho opravným uznesením a rozhodnutím Krajského súdu Prešov. Citované rozhodnutie súdu je právoplatné a teda Ing. Juraj Heyder ako konateľ žalovaného ako neplatne zvolená osoba do funkcie konateľa skončila pracovný pomer so žalobcom neplatne.

18. Na pojednávaní dňa 10.11.2022 súd výsluchom žalobcu zisťoval, aké činnosti vykonával v pozícii riaditeľa u žalovaného a aké činnosti vykonával v pozícii konateľa v zmysle Spoločenskej zmluvy. Uviedol, že žalovaný má v kompetencii stavebnú činnosť vykonávajúcu pre materskú spoločnosť NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO. Činnosti riaditeľa spočívali predovšetkým v riadení prevádzky žalovaného, kde bolo 5 zamestnancov, čo je nezlučiteľné s výkonom funkcie konateľa. Počas funkcie riaditeľa žalovaný vykonával stavebnú činnosť, kde sa rekonštruovala veľká budova na Ul. Popradskej 17 v Starej Ľubovni. Na stavbe bolo niekedy aj 70 ľudí a bolo nutné riešiť celú stavebnú činnosť týkajúcu sa rekonštrukcie, ohľadom stavebných konaní, všetky procesy, ktoré predchádzajú stavebnému ako aj kolaudačnému rozhodnutiu a sú súčasťou stavby. Mimo týchto prác zabezpečoval aj obchodné stretnutia na získanie ďalších zákazníkov v rámci stavebnej činnosti. Na jedného človeka riadiť dve prevádzky bolo veľmi náročné. Vypovedal iba o činnosti, ktorú vykonával u žalovaného ako riaditeľ. Mal za to, že činnosti, ktoré vykonával ako riaditeľ, nie sú zlučiteľné s výkonom funkcie konateľa. Na otázku súdu, z akého dôvodu bola schválená

dohoda, v zmysle ktorej sa ako autor vzdal autorského podielu a teda, že si nebude nárokovať sumu z licenčnej zmluvy, uviedol, že uvedené nesúvisí s činnosťou žalovaného. Táto skutočnosť súvisela s materskou spoločnosťou NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO. Objem práce konateľa žalovaného bol tak veľký, rozsiahly, že musela vzniknúť pozícia riaditeľa, pretože už to nebolo únosné, aby uvedené zvládal z pozície funkcie konateľa. Prevádzkovanie Penziónu Grosek súviselo s podnikateľskou činnosťou žalovaného. Transférované oceňovanie súviselo s konateľskou funkciou u žalovaného, je to malá časť z povinností konateľa - je zákon, podľa ktorého vzťahu, keďže bol v predstavenstve materskej spoločnosti aj žalovaného, musí fungovať.

K okamžitému skončeniu pracovného pomeru uviedol, že mu bolo odobraté motorové vozidlo žalovaným na výkon práce riaditeľa asi v júli. Mal jedno auto pre všetky firmy, pre ktoré vykonával činnosti. Odovzdanie auta bolo realizované vo vzťahu k materskej spoločnosti NAŠE FINANČNÉ DRUŽSTVO. Obmedzenia súvisiace s epidémiou Covid-19, fungovali aj v letnom predmetnom období a v práci bol nariadený home office, teda absencia v práci by sa vzťahovala aj na všetkých zamestnancov, nielen na jeho osobu. Na otázku súdu, či boli jasne stanovené pravidlá zo strany žalovaného, kedy, v akom čase pracovnej doby a v ktoré dni sa mal nachádzať na pracovisku, uviedol, že neboli nastavené. Bol len zhruba nastavený pracovný čas, za týždeň koľko hodín mal odpracovať ako riaditeľ. Nebolo potrebné nastaviť presný pracovný čas pre funkciu riaditeľa, keďže vykonával takéto funkcie aj na iných miestach. Nebol písomne vyzvaný pred tým, ako bol s ním skončený pracovný pomer, aby nastúpil do práce. V čase od 21.7.2020 do 10.8.2020 mal bydlisko vo Veľkej Lomnici a pracovnú činnosť vykonával v Starej Ľubovni. V pozícii riaditeľa cestoval za obchodnými partnermi, dodávateľmi, čo sa týkalo stavby. Potom sa stretával s obchodnými partnermi pre dojednanie komodít na stavbu, príp. na Penzión Grosek, činnosti súvisiace s dodávkou.

19. Z listinného dôkazu Interné nariadenie vyplýva podľa § 1, že prevádzka operatívny spoločnosti vrátane oddelenia ekonomického úseku spravuje hmotné a nehmotné aktíva (databázy, dokumenty, dáta, tabuľky, zoznamy...), ktoré je nutné zabezpečiť v zmysle vnútrofirmy predpisov ako aj hmotnej zodpovednosti vyplývajúcej z pracovných zmlúv.

Podľa § 2 vzhľadom na aktuálnu pandemickú situáciu (krízový stav a nariadenia vlády), ktorá spôsobuje riziká straty či znehodnotenia hmotných či nehmotných aktív, je nutné prijať plán continuity a dočasne zabezpečiť bezpečné pracovné podmienky pre zamestnancov pri výkone ich činnosti.

Podľa § 3 z vyššie uvedených dôvodov zodpovedná osoba za prevádzku a operatívnu, riaditeľ spoločnosti nariadil home office pre všetky oddelenia, všetkých zamestnancov až do odvolania, resp. pominutia rizika. Nariadenie vydáva riaditeľ za firmu Eco Energy Point s.r.o. ako vlastníka väčšiny priestorov administratívy, ako aj spoločných priestorov, rovnako tak aj v jednej osobe riaditeľ (zamestnanec) spol. Naše Finančné Družstvo, NFD group s.r.o., Payment Institution NFD a.s.. Odvolanie tohto nariadenia home office bude vykonané na e-mailový pokyn riaditeľa. Nariadenie je umiestnené v priestoroch prevádzky.

Podľa § 4 zamestnanec na home office je ako keby bol prítomný v práci, z uvedeného dôvodu vykonáva pokyny zamestnávateľa rovnako ako v práci. Vydal Martin Cigánek – riaditeľ dňa 11.5.2020

20. Z listinného dôkazu Znalecký posudok č. 08/2022 Ing. Štefana Mikudu vyhotovený za účelom vyčíslenia mzdy za obdobie od 1.7.2020 do 28.2.2022 vo vzťahu k Pracovnej zmluve zo dňa 5.6.2019 a Dodatku č. 1 vyplýva, že vychádzal zo Mzdových listov za rok 2020 ako prílohy a výplatného lístka 8/2020. Uviedol, že zamestnanec mal v Mzdovom liste za rok 2020 pri výpočtoch výplat a na výplatnej páske v období mesiacov júl a august 2020 vykazované absencie, ale v znaleckom posudku pri výpočtoch mzdy za rok 2020 uvádza mzdy bez absencií. Podľa Mzdového listu za rok 2020 mal zamestnanec Martin

Cigánek za mesiac 07/2020 odpracovaných 14 hodín, 9 hodín vykázaná absencia, hrubá mzda je uvedená vo výške 466,52 eur, čistá mzda vo výške 320,24 eur, vyplatená na účet, ktorú odpočítal od výšky čistej mzdy za mesiac 07/2020.

21. Dňa 9.11.2022 o 20.47 hod. bolo konateľom žalovaného Ing. Heyderom mailom súdu zaslané oznámenie o nemožnosti zúčastnenia sa pojednávania z dôvodu jeho práceneschopnosti odo dňa 28.8.2022. Priložil potvrdenie o dočasnej práceneschopnosti. Nežiadal pojednávanie odročit', preto súd pojednával v zmysle § 180 CSP.

22. Na zistený skutkový stav súd aplikoval uvedenú právnu úpravu:

23. Podľa § 42 ods. 1 ZP, pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

24. Podľa § 43 ods. 1 ZP, pracovná zmluva obsahuje identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú: a) druh práce a jeho stručná charakteristika, b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec, c) deň nástupu do práce, d) mzdové podmienky.

25. Podľa § 46 ZP, pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce.

26. Podľa § 68 ZP, zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

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

Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke, so zamestnancom na otcovskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na otcovskej dovolenke z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.

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

28. Podľa § 77 ZP, neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na



účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannnej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannnej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannnej dobe.

29. Podľa § 79 ods. 1 druhá a tretia veta ZP, 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. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

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

31. Podľa § 150 ods. 1, 2 CSP, strany majú povinnosť pravdivo a úplne uvádzať podstatné a rozhodujúce skutkové tvrdenia týkajúce sa sporu.

Na zistenie podstatných a rozhodujúcich skutočností môže súd strany požiadať o ďalšie skutkové tvrdenia.

32. Podľa § 151 ods. 1, 2 CSP, skutkové tvrdenia strany, ktoré protistrana výslovne nepoprela, sa považujú za nesporné.

Ak strana poprie skutkové tvrdenia, ktoré sa týkajú jej konania alebo vnímania, uvedie vlastné tvrdenia o predmetných skutkových okolnostiach, inak je popretie neúčinné.

33. Podľa § 153 ods. 1 – 3 CSP, strany sú povinné uplatniť prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany včas. Prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany nie sú uplatnené včas, ak ich strana mohla predložiť už skôr, ak by konala starostlivo so zreteľom na rýchlosť a hospodárnosť konania.

Na prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany, ktoré strana nepredložila včas, nemusí súd prihliadnuť, najmä ak by to vyžadovalo nariadenie ďalšieho pojednávania alebo vykonanie ďalších úkonov súdu.

Ak súd na prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany neprihliadne, uvedie to v odôvodnení rozhodnutia vo veci samej.

34. Podľa § 154 CSP, prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany možno uplatniť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým sa dokazovanie končí.

35. Podľa § 316 ods. 1, 2 CSP, individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných 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.

36. Podľa § 319 CSP, súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.

37. Podľa § 320 CSP, zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužívajú.

38. Podľa § 215 CSP, súd rozhodne na základe zisteného skutkového stavu.

39. Podľa článku 8 CSP, strany sporu sú povinné označiť skutkové tvrdenia dôležité pre rozhodnutie vo veci a podprieť svoje tvrdenia dôkazmi, a to v súlade s princípom hospodárnosti a podľa pokynov súdu.

40. S poukazom na vyššie uvedené skutočnosti a cit. zákonné ustanovenia mal súd preukázané, že žaloba je dôvodná. Žalobca žalobu odôvodnil tým, že strany dňa 5.6.2019 uzavreli Pracovnú zmluvu, na základe ktorej začal žalobca vykonávať funkciu riaditeľa. Súčasne s funkciou riaditeľa žalobca vykonával aj funkciu konateľa žalovaného a z uvedeného dôvodu bolo vzhľadom na dve súbežné činnosti spočívajúce v jednej osobe potrebné vymedziť, aké činnosti vykonával žalobca ako konateľ spoločnosti na základe Spoločenskej zmluvy a aké činnosti vykonával ako riaditeľ na základe uzatvorenej Pracovnej zmluvy tak, aby ich bolo možné odlíšiť a prípadne vylúčiť konflikt záujmov. Zodpovedanie tejto otázky má vplyv na právne posúdenie, či došlo, alebo nedošlo v uvedenom prípade k prekrytiu pracovno-právnych činností riaditeľa a činností v pozícii konateľa a či existovala reálne pracovno-právna náplň žalobcu ako riaditeľa u žalovaného a s tým súvisiaca otázka platnosti pracovného vzťahu žalobcu u žalovaného.

41. Žalobca v konaní po doplnenom dokazovaní bližšie špecifikoval činnosti, ktoré reálne vykonával vo funkcii riaditeľa a v pozícii konateľa. V pozícii riaditeľa okrem iného sa staral s manželkou o prevádzkovanie Penziónu Grosek v ubytovacích a stravovacích službách. Uvedené činnosti súviseli s podnikateľskou činnosťou žalovaného. Taktiež žalovaný ako riaditeľ realizoval stavebnú činnosť, kde bolo zamestnaných 12 zamestnancov a živnostníkov podľa potreby, ktorých operatívnu mal na zodpovednosti. Rekonštruovala sa veľká budova na Ul. Popradskej 17 v Starej Ľubovni. Na stavbe bolo niekedy aj 70 ľudí a bolo nutné riešiť celú stavebnú činnosť rekonštrukcie, všetky procesy, ktoré predchádzajú stavbe, mal na starosti. Vo funkcii riaditeľa riadil prevádzku žalovaného, kde bolo 5 zamestnancov, čo je nezlučiteľné s výkonom funkcie konateľa. Bolo nesporným, že popísané činnosti nespádajú do kompetencie konateľa spoločnosti. K výkonu funkcie konateľa sa vyjadril, že išlo o rozhodovacia a vykonávacia činnosť. U žalovaného išlo o široké portfólio činnosti a preto bola potrebná aj činnosť riaditeľa. Jeho tvrdenia o činnosti riaditeľa neboli vyvrátené, popreté žalovaným a preto súd vychádzal z nesporných pravdivých tvrdení žalobcu.

42. Súd posúdil ex offio ako predbežnú otázku existenciu pracovno-právneho vzťahu medzi žalobcom a žalovaným a teda mal za to, že činnosti konateľa sa odlišovali od činností riaditeľa a teda, že funkcia konateľa a funkcia riaditeľa neboli čo do obsahu práce totožné. Nedošlo teda k súbehu činností konateľa a riaditeľa, čo bolo preukázané v konaní nespornými tvrdeniami. Súd prijal právny záver o platnosti pracovnej zmluvy s Dodatkom. Vzhľadom na skutočnosť, že sa preukázala existencia pracovného pomeru riaditeľa popri

funkcii konateľa, bolo potrebné vykonať dokazovanie na preukázanie dôvodov neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu daného žalovaným dňa 11.8.2020 a následne porušenia pracovnej disciplíny zo strany žalobcu. Vzhľadom na to, že súd uplatnil § 153 CSP vo vzťahu ku skutkovým tvrdeniam predloženým žalovaným deň pred pojednávaním dňa 25.5.2021 o 15.40 hod., súd nepovažoval, že uvedená procesná obrana je podaná včas a preto na ňu neprihliadol. Tým sa stali skutkové tvrdenia žalobcu ohľadom neplatného skončenia pracovného pomeru z dôvodu neexistencie dôvodu, pre ktorý bol pracovný pomer skončený, za nesporné. Žalovaný svojou pasivitou musí znášať procesné následky, ktoré sa odrazili v rozhodnutí súdu v jeho neprospech. Žalované tvrdenia ohľadom absencie žalobcu na pracovisku neboli preukázané a teda ani dôvod, pre ktorý bol okamžite skončený pracovný pomer. Ďalšie tvrdenia čo do nasimulovania evidencie výkonu práce do systému v rozsahu jednej hodiny pripadajúcej na jeden pracovný deň za účelom spracovania mzdy v súlade s pracovnou zmluvou taktiež preukázané neboli a ostali iba v rovine tvrdenia. Žalovaný nepreukázal, aby boli stanovené podmienky pre funkciu riaditeľa týkajúce sa jeho prítomnosti v časovom rozsahu na pracovisku, zriadenej kancelárie. Zo strany zamestnávateľa neboli presne vymedzené podmienky, v aký deň, v akú hodinu sa mal žalobca zdržiavať na pracovisku ako zamestnanec a vzhľadom na charakter práce riaditeľa, ktorý vykonával svoju činnosť, ako preukázal svojimi skutkovými tvrdeniami, ktoré neboli popreté žalovaným, vykonával svoju činnosť v teréne tým, že podrobnejšie popísal svoje činnosti. Zároveň súd poukazuje, že žalobcovi bolo odobraté motorové vozidlo a mobilný telefón na účely výkonu práce a taktiež nepreukázal, aby vyzval žalobcu na nastúpenie do práce v čase tvrdenej absencie, aj keď bolo nariadené home office, t.j. práca na doma počas pandemickej situácie. Naopak, predložením listinného dôkazu - prehľadom dochádzky za obdobie mesiac júl 2020 a august 2020 bolo preukázané, že žalobca bol prítomný v práci od 21.7.2020 do 31.7.2020, ako aj od 3.8.2020 do 11.8.2020 každý deň po 1 pracovnú hodinu, čo zodpovedalo Dodatku k pracovnej zmluve.

43. Skôr, ako súd v sporovom konaní pristúpi k vykonávaniu dôkazov, identifikuje, ktoré skutkové tvrdenia strán sú sporné a ktoré sú nesporné. Táto klasifikácia má pre ďalší procesný postup súdu zásadný význam. Ak sú skutkové tvrdenia strán sporné, je povinnosťou súdu vyhodnotiť ich pravdivosť na základe vykonaných dôkazov. V sporovom konaní však súd nevykonáva dôkazy na preukázanie nesporných skutkových tvrdení strán. Nesporné skutkové tvrdenia si súd osvojí ako zistený skutkový stav, z ktorého vychádza v meritórnom rozhodnutí. Súd poukazuje, že iba účinne popreté skutkové tvrdenie sa považuje za sporné. V uvedenom konaní nedošlo k účinnému popretiu skutkových tvrdení, ani písomným vyjadrením podaným žalovaným deň pred pojednávaním.

44. Z vyššie uvedeného mal súd zato, že pracovný pomer medzi žalobcom a žalovaným vznikol a na základe zmluvy bola reálne vykonávaná práca riaditeľa, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer. Dôvodom neplatnosti skončenia pracovného pomeru bolo nepreukázanie existencie dôvodov skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa spočívajúcej v absencii na pracovisku v mesiaci júl a august 2020, v čase nariadenej práce na doma.

45. Čo sa týka uplatneného nároku titulom náhradu mzdy, súd uplatnil právnu domnienku v zmysle § 151 ods. 1 CSP a podľa tejto domnienky platí, že skutkové tvrdenie je nesporné, ak ho protistrana nepoprela vôbec, teda ak sa k tvrdenej skutočnosti nevyjadrila, alebo ak ju síce poprela, avšak neúčinne. Vzhľadom na to, že žalovaný nepoprel výšku náhrady mzdy, nevyjadril nesúhlas so znaleckým posudkom, na základe ktorého preukázal svoj nárok žalobca, súd mal za to, že výška náhrady mzdy je nesporná a žalobcovi vznikol zákonný nárok z neplatného skončenia pracovného pomeru.

46. Z ust. § 151 CSP vyplýva, že stranu sporu zaťažuje procesné bremeno popretia skutkových tvrdení protistrany. Na popretie skutkových tvrdení sa kladú určité kvalitatívne nároky. Za podmienok uvedených v § 151 ods. 2 CSP musí totiž popierajúca strana uviesť vlastné tvrdenia.

47. Stranu sporu zaťažuje bremeno tvrdenia (onus dicendi). Schopnosť strany sporu uniesť bremeno tvrdenia spolu s dôkazným bremenom (onus probandi) je predpokladom pre úspech v spore. Nesplnenie povinnosti tvrdiť má pre stranu sporu procesno-právnu sankciu a táto sankcia má podobu prehry sporu. Prejaví sa teda v meritórnom rozhodnutí veci. Predloženie skutkových tvrdení podlieha sudcovskej a zákonnej koncentrácii konania v predmetnom prípade vo vzťahu k silnejšej strane sporu, v tomto prípade vo vzťahu k zamestnávateľovi. Skutkové tvrdenia sú obsahom jednotlivých procesných úkonov strán sporu, prípadne predstavujú časť procesných úkonov. Majú formu písomných podaní, či ústnych prednesov. Z hľadiska pravidiel o koncentrácii konania je želateľné, aby všetky skutkové tvrdenia boli obsiahnuté a) ak ide o žalobcu, tak v žalobe a vo vyjadrení žalobcu podľa § 167 ods. 3 CSP, b) ak ide o žalovaného, tak vo vyjadrení žalovaného k žalobe podľa § 167 ods. 2 CSP a vo vyjadrení žalovaného podľa § 167 ods. 4 CSP. Skutkové tvrdenia predložené neskôr je potrebné ospravedlniť tým, že ich strana sporu nemohla predložiť už skôr; inak na ne súd nemusí prihliadnuť (§ 153 CSP). Vzhľadom na to, že žalovaný bol vyzvaný uznesením sp. zn. 21Cpr/17/2020 zo dňa 11.11.2020, v ktorom súd vyzval žalovaného, aby v lehote 10 dní od doručenia uznesenia sa písomne vyjadril k žalobe, uznesenie bolo žalovanému doručené dňa 17.12.2020, 10-dňová lehota uplynula dňa 27.12.2020 a žalovaný podal prvé vyjadrenie až dňa 25.5.2021, teda cca o 5 mesiacov neskôr.

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

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

49. Podľa § 3 ods. 1 Nariadenia vlády SR č. 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.

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

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

52. V konaní bol úspešný v celom rozsahu žalobca, preto súd priznal náhradu trov konania v plnom rozsahu voči neúspešnému žalovanému.

53. 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.

**P o u č e n i e :**

Proti tomuto rozsudku je možné podať odvolanie do 15 dní od 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 10. novembra 2022

**JUDr. Alexandra Mochňacká**  
**sudkyňa**