

Súd: Okresný súd Košice I
Spisová značka: 40Cpr/1/2018
Identifikačné číslo súdneho spisu: 7118204407
Dátum vydania rozhodnutia: 26. 06. 2019
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Sandra Veľká
ECLI: ECLI:SK:OSKE1:2019:7118204407.4

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Okresný súd Košice I v právnom spore žalobcu: JUDr. P. O., A.. X.X.XXXX, bytom F. XX, O., právne zast. JUDr. Tibor Sásfai, advokát AK, Fejova 4, Košice, proti žalovanému : Sociálna poisťovňa Bratislava, ul. 29. augusta 8a 10, Bratislava, IČO: 30 807 484, o náhradu mzdy takto

rozhodol:

I. Žalovaný je p o v i n n ý zaplatiť žalobcovi 48.898,90 Eur brutto a úrok z omeškania ročne zo sumy 708,68 Eur brutto vo výške 8,75 % od 16.8.2011 do 9.5.2018, od 16.9.2011 do 9.5.2018, od 16.10.2011 do 9.5.2018, od 16.11.2011 do 9.5.2018, od 16.12.2011 do 9.5.2018, od 16.1.2012 do 9.5.2018, od 16.2.2012 do 9.5.2018, od 16.3.2012 do 9.5.2018, od 16.4.2012 do 9.5.2018, od 16.5.2012 do 9.5.2018, od 16.6.2012 do 9.5.2018, od 16.7.2012 do 9.5.2018, od 16.8.2012 do zaplattenia do 16.9.2012 do zaplattenia od 16.10.2012 do zaplattenia, od 16.11.2012 do zaplattenia, od 16.12.2012 do zaplattenia, od 16.1.2013 do zaplattenia, vo výške 5,75 % ročne od 16.2.2012 do zaplattenia, od 16.3.2013 do zaplattenia, od 16.4.2013 do zaplattenia vo výške 5,5 % od 16.5.2013 do zaplattenia, od 16.6.2013 do zaplattenia, od 16.6.2013 do zaplattenia, od 16.7.2013 do zaplattenia, od 16.8.2013 do zaplattenia, od 16.9.2013 do zaplattenia, od 16.10.2013 do zaplattenia, vo výške 5,25 % od 16.11.2013 do zaplattenia, od 16.12.2013 do zaplattenia, od 16.1.2014 do zaplattenia, od 16.2.2014 do zaplattenia, od 16.3.2014 do zaplattenia, od 16.4.2014 do zaplattenia, od 16.5.2014 do zaplattenia, vo výške 5,15 % ročne od 16.6.2014 do zaplattenia, od 16.7.2014 do zaplattenia, od 16.8.2014 do zaplattenia, vo výške 5,05 % od 16.9.2014 do zaplattenia, od 16.10.2014 do zaplattenia, od 16.11.2014 do zaplattenia, od 16.12.2014 do zaplattenia, od 16.1.2015 do zaplattenia, od 16.2.2015 do zaplattenia, od 16.3.2015 do zaplattenia, od 16.4.2015 do zaplattenia, od 16.5.2015 do zaplattenia, od 16.6.2015 do zaplattenia, od 16.7.2015 do zaplattenia, od 16.8.2015 do zaplattenia, od 16.9.2015 do zaplattenia, od 16.10.2015 do zaplattenia, od 16.11.2015 do zaplattenia, od 16.12.2015 do zaplattenia, od 16.1.2016 do zaplattenia, od 16.2.2016 do zaplattenia, od 16.3.2016 do zaplattenia, vo výške 5% od 16.4.2016 do zaplattenia, od 16.5.2016 do zaplattenia, od 16.6.2016 do zaplattenia, od 16.7.2016 do zaplattenia, od 16.8.2016 do zaplattenia, od 16.9.2016 do zaplattenia, od 16.10.2016 do zaplattenia, od 16.11.2016 do zaplattenia, od 16.12.2016 do zaplattenia, od 16.1.2017 do zaplattenia, od 16.2.2017 do zaplattenia, od 16.3.2017 do zaplattenia, od 16.4.2017 do zaplattenia, od 16.5.2017 do zaplattenia, od 16.6.2017 do zaplattenia, od 16.7.2017 do zaplattenia, od 16.8.2017 do zaplattenia, od 16.9.2017 do zaplattenia, od 16.10.2017 do zaplattenia, od 16.11.2017 do zaplattenia, od 16.12.2017 do zaplattenia, od 16.1.2018 do zaplattenia, od 16.2.2018 do zaplattenia, od 16.3.2018 do zaplattenia, zo sumy 182,88 Eur 5 % úrok z omeškania od 16.4.2018 do zaplattenia, zo sumy 525,78 Eur 5 % úrok z omeškania od 16.4.2018 do zaplattenia všetko do 15 dní od právoplatnosti rozsudku.

II. V prevyšujúcej časti konanie z a s t a v u j e.

III. Zamieťa návrh žalovaného na prerušenie konania.

IV. P r i z n á v a žalobcovi právo na náhradu trov konania o určení neplatného skončenia pracovného pomeru v rozsahu 100 % voči žalovanému.

V. P r i z n á v a žalobcovi právo na náhradu trov konania v rozsahu 66 % o náhradu mzdy voči žalovanému.

o d ô v o d n e n i e :

1. Žalobca sa žalobou doručenu súdu 4.7.2011 domáhal, aby súd určil, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalobcovi žalovaným listom zo dňa 8.3.2011 je neplatná a zaviazal ho nadradiť mzdu od 1.7.2011 do budúca s odôvodnením, že rozsudkom Okresného súdu Košice I zo dňa 18.5.2017 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach zo dňa 8.2.2018 sp. zn. 5Co 380/2017 súd rozhodol, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi listom zo dňa 8.3.2011 je neplatná. Nárok na náhradu mzdy bol vylúčený na samostatné konanie, v ktorom bude rozhodnuté aj o trovách celého konania. Predmetný rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 8.3.2018.

2. Písomným podaním doručeným zo dňa 10.9.2018 žalobca vyčíslil nárok na náhradu mzdy od 1.7.2011 do 8.3.2018 vo výške 58.355,64 Eur, odmenu podľa kolektívnej zmluvy 908,88 Eur, náhradu vyplácaných odmien 5.089,70 Eur a náhradu mzdy od 9.3.2018 do 31.3.2018 vo výške 539,46 Eur s príslušenstvom.

3. Písomným podaním doručeným súdu 21.6.2019 žalobca vzal čiastočne žalobu späť a žiadal, aby súd zaviazal žalovaného zaplatiť žalobcovi 48.898,90 Eur brutto a úrok z omeškania ročne zo sumy 708,68 Eur brutto vo výške 8,75 % od 16.8.2011 do 9.5.2018, od 16.9.2011 do 9.5.2018, od 16.10.2011 do 9.5.2018, od 16.11.2011 do 9.5.2018, od 16.12.2011 do 9.5.2018, od 16.1.2012 do 9.5.2018, od 16.2.2012 do 9.5.2018, od 16.3.2012 do 9.5.2018, od 16.4.2012 do 9.5.2018, od 16.5.2012 do 9.5.2018, od 16.6.2012 do 9.5.2018, od 16.7.2012 do 9.5.2018, od 16.8.2012 do zaplattenia do 16.9.2012 do zaplattenia od 16.10.2012 do zaplattenia, od 16.11.2012 do zaplattenia, od 16.12.2012 do zaplattenia, od 16.1.2013 do zaplattenia, vo výške 5,75 % ročne od 16.2.2012 do zaplattenia, od 16.3.2013 do zaplattenia, od 16.4.2013 do zaplattenia vo výške 5,5 % od 16.5.2013 do zaplattenia, od 16.6.2013 do zaplattenia, od 16.6.2013 do zaplattenia, od 16.7.2013 do zaplattenia, od 16.8.2013 do zaplattenia, od 16.9.2013 do zaplattenia, od 16.10.2013 do zaplattenia, vo výške 5,25 % od 16.11.2013 do zaplattenia, od 16.12.2013 do zaplattenia, od 16.1.2014 do zaplattenia, od 16.2.2014 do zaplattenia, od 16.3.2014 do zaplattenia, od 16.4.2014 do zaplattenia, od 16.5.2014 do zaplattenia, vo výške 5,15 % ročne od 16.6.2014 do zaplattenia, od 16.7.2014 do zaplattenia, od 16.8.2014 do zaplattenia, vo výške 5,05 % od 16.9.2014 do zaplattenia, od 16.10.2014 do zaplattenia, od 16.11.2014 do zaplattenia, od 16.12.2014 do zaplattenia, od 16.1.2015 do zaplattenia, od 16.2.2015 do zaplattenia, od 16.3.2015 do zaplattenia, od 16.4.2015 do zaplattenia, od 16.5.2015 do zaplattenia, od 16.6.2015 do zaplattenia, od 16.7.2015 do zaplattenia, od 16.8.2015 do zaplattenia, od 16.9.2015 do zaplattenia, od 16.10.2015 do zaplattenia, od 16.11.2015 do zaplattenia, od 16.12.2015 do zaplattenia, od 16.1.2016 do zaplattenia, od 16.2.2016 do zaplattenia, od 16.3.2016 do zaplattenia, vo výške 5% od 16.4.2016 do zaplattenia, od 16.5.2016 do zaplattenia, od 16.6.2016 do zaplattenia, od 16.7.2016 do zaplattenia, od 16.8.2016 do zaplattenia, od 16.9.2016 do zaplattenia, od 16.10.2016 do zaplattenia, od 16.11.2016 do zaplattenia, od 16.12.2016 do zaplattenia, od 16.1.2017 do zaplattenia, od 16.2.2017 do zaplattenia, od 16.3.2017 do zaplattenia, od 16.4.2017 do zaplattenia, od 16.5.2017 do zaplattenia, od 16.6.2017 do zaplattenia, od 16.7.2017 do zaplattenia, od 16.8.2017 do zaplattenia, od 16.9.2017 do zaplattenia, od 16.10.2017 do zaplattenia, od 16.11.2017 do zaplattenia, od 16.12.2017 do zaplattenia, od 16.1.2018 do zaplattenia, od 16.2.2018 do zaplattenia, od 16.3.2018 do zaplattenia, zo sumy 182,88 Eur 5 % úrok z omeškania od 16.4.2018 do zaplattenia, zo sumy 525,78 Eur 5 % úrok z omeškania od 16.4.2018 do zaplattenia.

4. Žalobca vzal žalobu späť v časti odmien vo výške 885,85 Eur, v časti 13. platu 4.960,76 Eur a v časti náhradu mzdy vo výške 708,68 Eur mesačne brutto od 1.7.2012 do 8.3.2018 za 68 mesiacov a 8 dní, $68 \times 708,68 = 48.190,24 + 8 \times 22,86 = 182,88$ a náhradu z prekážok na strane žalovaného 9.3.2018 do 31.3.2018 do umožnenia nástupu žalobcovi $23 \times 22,86 = 525,78$ Eur, spolu 48.898,90 Eur.

5. Žalobca navrhol vykonať dokazovanie oboznámením spisu Okresného súdu Košice I 40C/202/2011 predložením mzdových listov žalobcom, mailom generálnemu riaditeľovi zo dňa 24.3.2011, oznámením o trvaní na ďalšom zamestnávaní zo dňa 24.3.2011, mailovou komunikáciou žalobcu a L. D. generálneho riaditeľa Sociálnej poisťovne, rozhodnutím Úradu práce, soc. vecí a rodiny zo dňa 11.12.2017, potvrdením Úradu práce, soc. vecí a rodiny zo dňa 18.12.2017.

6. Žalovaný žiadal žalobu zamietnuť s odôvodnením, že žalovaný zaplatil žalobcovi zákonný nárok podľa ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce náhradu mzdy za 12 mesiacov vo výške zodpovedajúcej priemernej mesačnej mzdy 727,10 Eur, odstupné vo výške troch priemerných plátov. Takýto výpočet priemernej mzdy je nesprávny. Bol vypočítaný za 1. kvartál roku 2011, ktorá činí 727,10 Eur. Takýto výpočet bol nesprávny. Náhrada mzdy patrí zamestnávateľovi v sume jeho priemerného zárobku od dňa keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní do času keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať a má za to, že žalobca vyhotovil oznámenie, ktorým žiadal ďalšie pridelenie práce dňa 29.6.2011 a doručil ho poštou žalovanej dňa 4.7.2011. Rozhodným obdobím na účely výpočtu je obdobie 2. kvartálu 2011 kedy bol priemerný hodinový zárobok žalobcu 4,2013 Eur a mesačný priemerný zárobok 685,32 Eur s tým, že prvé oznámenie o ďalšom zamestnaní doručil žalobca emailom dňa 24.3.2011 v prvom štvrtroku kalendárneho roka 2011. Bolo adresované výlučne do emailovej schránky generálneho riaditeľa. Žalovaný má za to, že nešlo o kvalifikované oznámenie, keďže nebolo adresované žalovanému ale generálnemu riaditeľovi. Bolo adresované v 1. kvartály roku 2011, pričom priemerná mzda za predchádzajúci kvartál 4. kvartál 2010 činí 708,68 Eur. Žalovaný má za to, že sa dozvedel o požiadavke ďalšieho zamestnávania v 3. kvartály 2011 dňa 4.7.2011, určite nie v 2. kvartály 2011. Žalobca teda poskytol za náhradu mzdy za 12 mesiacov vo vyššej miere ako bol povinný. Žiadal nepriznať žalobcovi nárok na náhradu mzdy nad rozsah 12 mesiacov vôbec z toho dôvodu, že žalobca bol po celú dobu trvania pracovného sporu poberateľom výsluhového dôchodku, teda bol materiálne zabezpečený, rovnako mal počas doby trvania pracovného sporu právo sa zamestnať a nie len čakať na výsledok pracovného sporu a prípadné priznanie náhrady mzdy. Naopak namiesto hľadania si iného pracovného miesta požiadaval Sociálnu poisťovňu o uvoľnenie predčasného starobného dôchodku. V návrhu na náhradu mzdy nie je preukázané, že by bol žalobca aktívny pri hľadaní iného zamestnania, rovnako ako nie je preukázané, že by jeho stav neumožňoval výkon zamestnania alebo inej zárobkovej činnosti. Žalobcovi bola na jeho žiadosť od 25.4.2016 uvoľnená výplata predčasného starobného dôchodku, teda prejavil svoju vôľu poberať predčasný starobný dôchodok, t.j. dávku, ktorej výplata vylučuje výkon zárobkovej činnosti. Požiadavkou o uvoľnenie výplaty predčasného starobného dôchodku žalobca sám deklaroval, že nemá záujem ďalej pracovať. Žalobca požaduje úhradu úrokov z omeškania aj z tejto časti mzdy, ktorá mu preukázateľne nepatrí, teda z nej nemohol mať žiadne úžitky. Úrok z omeškania si uplatňuje z nesprávnej, vyššej sumy. Navrhol prerušiť konanie o náhradu mzdy vedenom na Okresnom súde Košice I pod č.k. 40Cpr/1/2018 do rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky o dovolaní žalovanej. Žalovaný označil listinné dôkazy potvrdenie o priemernom zárobku žalobcu, rozhodnutím Slovenskej informačnej služby zo dňa 4.11.1998, rozhodnutím Sociálnej poisťovne zo dňa 19.5.2016, oznámením o ďalšom zamestnaní a zistil tento skutkový stav.

7. Súd vykonal dokazovanie oboznámením listinných dôkazov označenými stranami sporu a zistil tento skutkový stav:

Zo spisu 40C/202/2011 mal súd za nesporné, že Okresný súd Košice I rozsudkom zo dňa 18.5.2017 sp. zn. 40C/202/2011 zamietol žalobu žalobcu proti žalovanému o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy a priznal žalovanému náhradu trov konania v rozsahu 100 %. Krajský súd v Košiciach rozsudkom zo dňa 8.2.2018 5Co/380/2017 menil rozsudok Okresného súdu Košice I 40C/202/2011-482 zo dňa 18.5.2017 tak, že určil že výpoveď z pracovného pomeru podľa ust. § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v platnom znení daná žalobcovi listom z 8.3.2011 je neplatná. V prevyšujúcej časti zrušil rozsudok a vrátil vec súd prvej inštancie na ďalšie konanie. Žalovaný zaplatil žalobcovi náhradu mzdy za 12 mesiacov vo výške 727,10 Eur mesačne, t.j. 5.843,53 Eur brutto, za obdobie od 1.7.2011 do 30.6.2012. Dňa 10.5.2018 priemerný zárobok žalobcu za štvrtý štvrtrok 2010 činil 708,68 Eur a za prvý štvrtrok 2011 727,10 Eur a za druhý štvrtrok 2011 685,32 Eur. Dňa 24.3.2011 doručil žalobca generálnemu riaditeľovi Sociálnej poisťovne L. D. na email L. a@b.c <mailto:D.@soc.poisť.sk> oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnaní z dôvodu doručenia výpovede z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti dňa 8.3.2011 s tým, že s výpoveďou nesúhlasí a žiada, aby bola prehodnotená, výpoveď považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnaní podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve aj po uplynutí výpovednej doby. Generálny riaditeľ žalovaného mailom zo dňa 24.3.2011 odpovedal žalobcovi na mail, ktorým žalobcovi oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní a uviedol, že berie názor žalobcu týkajúci sa nesúhlasu s rozviazaním pracovného pomeru na vedomie, vyjadril sa k dôvodom redukcie zamestnancov. Žalobca doručil žalovanému oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnaní dňa 29.6.2011 poštou, žalovanému bolo toto oznámenie doručené dňa 4.7.2011. Žalobca je od 26.10.1998 na základe rozhodnutia Slovenskej informačnej služby zo dňa 4.11.1998 poberateľom výsluhového príspevku. Na základe rozhodnutia Sociálnej poisťovne zo dňa 19.5.2018 bol žalobcovi priznaný predčasný starobný dôchodok v sume 249,80 Eur.

8. Podľa ust. § 252g ods. 1 zák. č. 311/2001 Z.z. Zák. práce v platnom znení ustanoveniami tohto zákona sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. septembrom 2011. Právne úkony urobené pred 1. septembrom 2011 a nároky, ktoré z nich vznikli, sa posudzujú podľa právnej úpravy účinnej do 31. augusta 2011.

9. Podľa ust. § 63 ods. 1, pís. b/ zák. č. 311/2001 Z.z. Zák. práce v znení účinnom ku dňu 8.3.2011 zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.

10. Podľa ust. § 77 zák. č. 311/2001 Z.z. Zák. práce v znení účinnom ku dňu 8.3.2011, 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.

11. Podľa ust. § 79 ods. 1,2 zák. č. 311/2001 Z.z. Zák. práce v znení účinnom ku dňu 8.3.2011, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.

12. Podľa ust. § 142 ods. 3 zák. č. 311/2001 Z.z. Zák. práce v znení účinnom ku dňu 8.3.2011, ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2, zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

13. Podľa ust. § 134 ods. 1-4 zák. č. 311/2001 Z.z. Zák. práce v znení účinnom ku dňu 8.3.2011, 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.

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.

Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku pravdepodobný zárobok. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol.

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.

14. Podľa ust. § 9 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu 8.3.2011, v pracovnoprávných vzťahoch robí právne úkony za zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba, štatutárny orgán; zamestnávateľ, ktorý je fyzická osoba, koná osobne. Namiesto nich môžu robiť právne úkony aj nimi poverení zamestnanci. Iní zamestnanci zamestnávateľa, najmä vedúci jeho organizačných útvarov, sú oprávnení ako orgány zamestnávateľa robiť v mene zamestnávateľa právne úkony vyplývajúce z ich funkcií určených organizačnými predpismi.

15. Podľa ust. § 10 ods. 1,2 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu 8.3.2011, právne úkony štatutárnych orgánov a poverených zamestnancov (§ 9 ods. 1 a 2) zaväzujú zamestnávateľa, ktorý na základe týchto úkonov nadobúda práva a povinnosti.

Ak štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec prekročil právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch svoje oprávnenie, nezaväzujú tieto úkony zamestnávateľa, ak zamestnanec vedel alebo musel vedieť, že tento štatutárny orgán alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. To isté platí, ak právny úkon urobil zamestnanec zamestnávateľa, ktorý na to nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený.

16. Podľa ust. § 1 ods. 4 zák. č. 311/2001 Z.z. Zák. práce v znení účinnom ku dňu 8.3.2011, ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

17. Podľa ust. § 559 ods. 1,2 zák. č. 40/1964 Občianskeho zákonníka, splnením dlh zanikne. Dlh musí byť splnený riadne a včas.

18. Podľa ust. § 563 OZ, ak čas splnenia nie je dohodnutý, ustanovený právnym predpisom alebo určený v rozhodnutí, je dlžník povinný splniť dlh prvého dňa po tom, čo ho o plnenie veriteľ požiadal.

19. Podľa ust. § 517 ods. 1 veta prvá a ods. 2 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.

20. Podľa ust. § 10a nar. vl. SR č 87/1995 Zz. v platnom znení, ak došlo k omeškaniu pred 1. januárom 2009, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných do 31. decembra 2008.

21. Podľa ust. § 3 nar. vl. SR č 87/1995 Zz. v znení do 31. decembra 2008 výška úrokov z omeškania je dvojnásobok diskontnej sadzby určenej Národnou bankou Slovenska 2) platnej k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

22. Podľa ust. § 10c nar. vl. SR č 87/1995 Zz. v platnom znení, ak záväzkový vzťah vznikol pred 1. februárom 2013, výška úrokov z omeškania sa riadi podľa predpisov účinných k 31. januáru 2013 aj za dobu omeškania po 31. januári 2013.

23. Podľa ust. § 3 nar. vl. SR č 87/1995 Zb. v znení do 1.2.2013, výška úrokov z omeškania je o 8 percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 2) platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

24. Podľa ust. § 3 nar. vl. SR č 87/1995 Zz. v platnom znení, výška úrokov z omeškania je o päť percentuálnych bodov vyššia ako základná úroková sadzba Európskej centrálnej banky 2) platná k prvému dňu omeškania s plnením peňažného dlhu.

25. Predmetom konania je náhrada mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru a titulom prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

26. Z vykonaného dokazovania bol nesporné, že žalovaný ukončil so žalobcom neplatne pracovný pomer výpoveďou zo dňa 8.3.2011. Žalobca si uplatňuje náhradu mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru od 1.7.2011 do budúca. Žalovaný zamestnával žalobcu do 30.6.2011, t.j. do posledného dňa výpovednej lehoty na základe neplatnej výpovede. V súlade s ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce patrí žalobcovi náhrada mzdy v sume priemerného zárobku od dňa keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní až do času keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci. V konaní nebolo sporné, že žalobcovi patrí náhrada mzdy za obdobie od 1.7.2011 do 30.6.2012 po dobu 12 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru. Žalovaný po podaní žaloby zaplatil žalobcovi náhradu mzdy za obdobie od 1.7.2011 do 30.6.2012 mesačne vo výške 727,10 Eur. Pri výpočte vychádzal z priemerného zárobku za prvý štvrtrok 2011.

27. Sporným bola výška priemerného mesačného zárobku, z ktorého má byť náhrada mzdy vypočítaná ako aj doba presahujúca 12 mesiacov, po ktorú má byť náhrada mzdy vyplácaná, keďže žalovaný tvrdil, že doručil žalobcovi oznámenie o ďalšom trvaní pracovného pomeru až listom doručeným žalovanému dňa 4.7.2011, t.j. v treťom štvrtroku 2011, preto by rozhodujúci výpočet priemerného zárobku je obdobie 2. kvartálu 2011 a že žalobcovi nepatrí náhrada mzdy nad rozsah 12-ich mesiacov z dôvodu, že celú dobu trvania pracovného pomeru bol žalobca poberateľom výsluhového dôchodku, mal právo sa zamestnať a nie čakať na výsledok pracovného sporu a prípadné priznanie náhrady mzdy, namiesto hľadania iného pracovného miesta požiadal Sociálnu poisťovňu o uvoľnenie predčasného starobného dôchodku.

28. Pokiaľ ide o prvú námietku a to obdobie, ktoré je rozhodné pre výpočet priemerného zárobku, súd mal z mailovej komunikácie predloženej žalobcom za preukázané, že žalobca dňa 24.3.2011 doručil žalovanému oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní. Predmetná listina s dátumom 24.3.2011 bola doručená generálnemu riaditeľovi Sociálnej poisťovne L. D. na jeho emailovú adresu a@b.c <mailto:L..D.@soc.poisť.sk>. Doručenie predmetnej správy v konaní nebolo sporné, potvrdili ju aj žalovaný, ktorý namietal, že nešlo o kvalifikované podanie adresované žalovanému, ale jeho štatutárnemu zástupcovi. Táto námietka je irelevantná, keďže je nesporné, že subjekt, ktorému bolo oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnaní doručené, bol štatutárnym zástupcom žalovaného, ktorý konal za žalovaného v súlade s ust. § 9 Zákonníka práce a nešlo o prekročenie svojho oprávnenia, keďže išlo o pracovno-právne vzťahy, na ktoré je štatutárny orgán oprávnený. Na dôvažok je potrebné uviesť, že generálny riaditeľ S. D., ktorému bol email žalobcu o trvaní na ďalšom zamestnaní doručený, totožný deň ako bol predmetný mail žalobcom doručený, odpovedal žalobcovi na mail a to dňa 24.3.2011 o 19,43 hod., v ktorom sa vyjadril k oznámeniu žalobcu o ďalšom zamestnávaní a uviedol, že berie na vedomie názor žalobcu ohľadom nesúhlasu s rozviazaním pracovného pomeru. Preto mal súd za jednoznačne preukázané, že žalobca oznámil žalovanému, že trvá na ďalšom zamestnávaní dňa 24.3.2011, t.j. v prvom štvrtroku 2011, preto v súlade s ust. § 134 ods. 2 Zákonníka práce je rozhodujúcim obdobím kalendárny štvrtrok predchádzajúci v štvrtroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok, t.j. štvrtý štvrtrok roka 2010. Výška priemerného zárobku za štvrtý štvrtrok 2010 nebola sporná a činila 708,68 Eur. Pre určenie rozhodného obdobia pre stanovenie priemerného zárobku je irelevantné, že žalobca doručil žalovanému oznámenia o trvaní ďalšieho pracovného pomeru aj poštou dňa 29.6.2011, ktoré bolo doručené žalovanému dňa 4.7.2011, keďže išlo o duplicitné oznámenie.

29. S poukazom na vyššie uvedené a citované zákonné ustanovenia súd ustálil výšku priemerného zárobku žalobcu pre výpočet náhrady mzdy vo výške 708,68 Eur.

30. Súd ďalej posudzoval, či patrí žalobcovi náhrada mzdy po uplynutí doby 12 mesiacov.

31. Podľa ust. § 79 ods. 1,2 Z.z. Zákonníka práce, ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru. Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. Po uplynutí lehoty dvanástich mesiacov zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy na žiadosť zamestnávateľa prichádza do úvahy iba výnimočne, ak by výkon práva podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce bol v rozpore s dobrými mravmi, t.j. zásadou vyjadrenou v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávného vzťahu alebo spoluzamestnancov. Takýto výklad je ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody konania, vyjadrenú v článku 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky (v zmysle ktorého každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvyššobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad,

podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi, vyplývajúcej z odseku 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplatilo konať protiprávne (viď uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011).

32. Ako už bolo vyššie uvedené, náhrada mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť preto, že mu zamestnávateľ neumožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má charakter satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý v rozpore s právnymi predpismi neplatne skončil pracovný pomer so zamestnancom. Nepriznanie náhrady mzdy zamestnancovi za obdobie presahujúce 12 mesiacov prichádza do úvahy iba za predpokladu, že uplatnenie nároku zamestnanca na náhradu mzdy až do dňa rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru, resp. do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci, by bolo zneužitím jeho práva na náhradu mzdy vyplývajúceho z ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce. O takúto situáciu by mohlo ísť, ak by bol zamestnaný u iného zamestnávateľa na mieste zodpovedajúcom jeho kvalifikácii a zdravotnému stavu a dosahoval by tam zárobok porovnateľný so zárobkom zamestnávateľa, ktorý s ním neplatne skončil pracovný pomer alebo mohol by byť takto zamestnaný a bez vážneho dôvodu túto príležitosť zabezpečiť si príjem zo zamestnania nevyužil, spoliehajúc sa na povinnosť zamestnávateľa nahradiť mu mzdu. Dôkazné bremeno na preukázanie skutočností pre rozhodnutie súdu o znížení, resp. nepriznaní náhrady mzdy spočíva na zamestnávateľovi, ktorý musí preukázať, že sú tu skutočnosti, pre ktoré by priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov bolo v rozpore s dobrými mravmi.

33. Vychádzajúc z vyššie uvedeného nemožno požadovať od žalobcu preukázanie splnenia povinnosti aktívneho hľadania si zamestnania, lebo zo Zákonníka práce ani z iného právneho predpisu takáto povinnosť žalobkyni nevyplýva. Citované ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce časť vety za bodkočiarkou (od účinnosti novely Zákonníka práce vykonanej zákonom č. 348/2007, t.j. od 1. 9. 2007 bola táto časť vety zo zákona vypustená) je takmer totožná s ustanovením § 61 ods. 2 časť vety za bodkočiarkou Zákonníka práce účinného od 1. 1. 1966 do 31. 3. 2002. Znenie § 61 ods. 2 predchádzajúceho Zákonníka práce o možnosti zamestnávateľa požiadať o zníženie, prípadne nepriznanie náhrady mzdy vrátane kritérií pre takéto rozhodnutie, bolo do tohto zákona včlenené novelou vykonanou zákonom č. 20/1975 Zb. s účinnosťou od 1. 7. 1975. Účelom tejto úpravy bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie - aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie - zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce je v danom prípade potrebné interpretovať iným spôsobom, akým ho interpretovala pôvodná judikatúra, ktorá predpokladala všeobecnú pracovnú povinnosť - povinnosť zapojiť sa do práce. V dôsledku spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo práve po roku 1989 sa táto judikatúra stala nepoužiteľnou. Právnou normou pre súd ako orgán aplikujúci právo nie je totiž len samotný text právneho predpisu, ale predovšetkým význam tohto textu meniaci sa v priestore a čase. Systémová zmena v roku 1989 mala v právnom poriadku za následok hodnotovú zmenu v smere hodnotovej diskontinuity s predchádzajúcim obdobím. Ústava Slovenskej republiky prijatá s účinnosťou od 1. 10. 1992 v článku 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu, a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnou povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, z ktorej bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným článkom 2 ods. 2 Ústavy SR, pretože takáto povinnosť neexistuje. Interpretácia ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce, vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným článkom 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z neexistujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania náhrady mzdy (viď uznesenie Najvyššieho súdu SR sp.zn. 6 Cdo 157/2010 zo dňa 14.9.2011). Otázkou, prečo sa zamestnanec po neplatnom skončení pracovného pomeru nezapojil do práce, je potrebné posudzovať výlučne z hľadiska článku 2 Základných zásad Zákonníka práce a jeho nezapojenie do práce zohľadniť iba z hľadiska, či nešlo o konanie, ktoré je zneužitím jeho práva z pracovnoprávných vzťahov. Ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce teda je potrebné aplikovať takým spôsobom, aby sa tým nenešlo negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúce z odseku 1 tohto

zákonného ustanovenia a aby pre zamestnávateľa nebolo „výhodným“ konať protiprávne, spoliehajúc sa práve na možnosť súdnou cestou dosiahnuť nepriznanie náhrady mzdy.

34. S poukazom na vyššie uvedené mal súd za preukázané, že žalobcovi patrí náhrada mzdy odo dňa oznámenia o trvaní na ďalšom zamestnaní. Keďže k oznámeniu došlo počas výpovednej lehoty, patrí žalobcovi náhrada mzdy od dňa nasledujúceho po uplynutí výpovednej doby z neplatného skončenia pracovného pomeru, t.j. od 1.7.2011 do dňa predchádzajúceho k dňu kedy zamestnávateľ umožnil žalobcovi vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy 1.4.2018. Keďže žalovaný umožnil žalobcovi vykonávať prácu až dňa 1.4.2018, patrí žalobcovi za obdobie od právoplatnosti rozsudku t.j. od 8.3.2018 do 31.3.2018 náhrada mzdy titulom prekážok v práci v súlade s ustanovením § 142 ods. 3 Zákonníka práce, taktiež vo výške jeho priemerného zárobku a od 1.7.2011 do 7.3.2018 náhrada mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru.

35. S poukazom na vyššie uvedené súd priznal žalobcovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku, ktorého výška bola totožná aj titulom náhrady mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru aj s titulom prekážok v práci na strane zamestnávateľa a to vo výške 708,68 Eur od 1.7.2012 (keďže žalobca vzal žalobu za obdobie od 1.7.2011 do 30.6.2012 späť) do 31.3.2018, t.j. k dňu predchádzajúcemu k dňu kedy žalovaný umožnil žalobcovi vykonávať prácu v zmysle pracovnej zmluvy t.j. 69 mesiacov, 48.898,90 Eur brutto a to v zmysle ustálenej judikatúry kedy súdy priznávajú náhradu mzdy brutto a zamestnávateľ po zrazení všetkých zákonných odvodov zaplatí žalobcovi zodpovedajúcu náhradu mzdy netto.

36. Žalobca sa domáhal okrem istiny aj úroku z omeškania. Žalovaný namietal odôvodnenosť priznania úroku z omeškania, keďže Zákonník práce neupravuje úroky z omeškania. Táto otázka už bola súdnou praxou vyriešená rozhodnutia Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1Cdo 116/08, 6 Cdo 246/2010 v tom zmysle, že k omeškaniu na strane zamestnávateľa splnením náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru dochádza u jednotlivých náhrad nie spravidla za ten ktorý mesiac podľa toho kedy u nich nastala splatnosť a pri rozhodovaní o úrokoch z omeškania je potrebné postupovať podľa občiansko - právnych predpisov, keďže Zákonník práce neupravuje výšku úrokov z omeškania. Na vyplatenia náhrady mzdy v lehote splatnosti má teda následok omeškania s možnosťou požadovať úroky z omeškania vo výške ustanovenej pre občiansko-právne vzťahy vo výške určenej nariadením vlády SR č. 87/1995 Z.z. omeškanie nastáva uplynutím lehoty splatnosti, ktorá je určená ust. § 129 ods. 1 Zákonníka práce. Aj keď zákonník práce neobsahuje osobitné ustanovenie o následkoch omeškania splnením vychádzajúce znenie ust. § 1 ods. 4 Zákonníka práce je potrebné aplikovať všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka o záväzko-právnych vzťahoch v súlade s ust. § 517 OZ. Preto súd priznal žalobcovi príslušenstvo úrok z omeškania z náhrady mzdy vždy od 16. dňa v mesiaci, keďže mzda bola splatná ku dňu 15. v mesiaci a prvý deň omeškania nastal vždy 16. dňa v mesiaci. Titulom náhrady mzdy za obdobie od 1.7.2011 do 30.6.2012, ktorá bola zaplatená žalobcovi jednorázovo dňa 10.5.2018 vždy od 16. dňa nasledujúceho mesiaca do dňa predchádzajúceho zaplattenia, t.j. do 9.5.2018 a z náhrady mzdy od 1.7.2012 do 31.3.2018 vždy od 16. dňa nasledujúceho mesiaca do zaplattenia.

37. Keďže žalobca vzal žalobu v časti prevyšujúcej priznanej istiny s príslušenstvom späť, súd konanie späťvzatej časti za súhlasu žalovaného podľa ust. § 144, ust. § 145 ods. 2, ust. § 146 ods. 1 CSP konanie zastavil.

38. Žalobca podal návrh na prerušenie konania do právoplatného skončenia konania vedeného na Najvyššom súde SR o dovolaní žalovaného proti rozsudku Okresného súdu Košice I zo dňa 8.5.2017 v spojení s rozsudkom Krajského súdu v Košiciach zo dňa 8.2.2018, ktorým súd rozhodol, že výpoveď z pracovného pomeru daná žalovaným žalobcovi zo dňa 8.3.2011 je neplatná.

39. Podľa ust. § 162 ods. 1, písm. a) zák. č. 160/2015 Z.z. Civilného sporového poriadku, súd konanie preruší, ak rozhodnutie závisí od otázky, ktorú nie je v tomto konaní oprávnený riešiť. Podľa ust. § 162 ods. 1, 3 CSP o zamietnutí návrhu na prerušenie konania súd rozhodne spolu s rozhodnutím vo veci samej.

40. Podľa ust. § 164 CSP, ak súd neurobí iného vhodného opatrenia môže konanie prerušiť, ak prebieha súd alebo správne konanie, v ktorom sa rieši otázka, ktorá môže mať význam pre rozhodnutie súdu alebo ak súd dal na takéto konanie podnet.

41. Súd posúdil návrh žalovaného na prerušenie konania v súlade s citovanými zákonnými ustanoveniami a dospel k záveru, že návrh nie je dôvodný. Citované zákonné ustanovenia upravujú obligatórne a fakultatívne prerušenie konania. Žalobca odôvodnil podanie návrhu na prerušenie konania prebiehajúcim konaním o dovolaní proti rozsudku, ktorým bolo určené, že ukončenie pracovného pomeru žalovaným so žalobcom je neplatné a že výsledok tohto konania bude mať vplyv na predmetné konanie.

42. Súd má za to, že rozhodnutie súdu o určení neplatnosti ukončenia pracovného pomeru žalovaným so žalobcom nadobudlo právoplatnosť, je záväzné a nebolo preukázané, že by bol povolený odklad výkonu predmetného rozhodnutia. Preto je súd pri rozhodovaní o náhrade mzdy titulom neplatného skončenia pracovného pomeru takýmto rozhodnutím viazaný a návrh na prerušenie konania je s poukazom na ust. § 162 ods. 1 a s poukazom na ust. § 164 nedôvodný, keďže takéto konania neprebiehajú, keďže konanie, na ktoré poukazuje žalovaný už bolo právoplatne skončené. Aj keď je nepochybné, že je vedené konanie o dovolaní proti predmetnému rozsudku, dovolanie je mimoriadny opravný prostriedok a nemá vplyv na nadobudnutie právoplatnosti predmetného rozsudku. Súd ďalej poukazuje na právo strán sporu na rýchlu a účinnú ochranu ich práv a oprávnených záujmov s tým, že konanie o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako aj náhrady mzdy začalo v roku 2011, preto vyhovie návrhu žalovaného na prerušenie konania by bolo v rozpore so zásadou práva strany sporu na rýchlu a účinnú ochranu jeho práv.

43. S poukazom na vyššie uvedené súd návrh žalovaného v súlade s citovanými zákonnými ustanoveniami na prerušenie konania ako nedôvodný zamietol.

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

45. Podľa ust. § 255 ods. 2 CSP, ak mala strana vo veci úspech len čiastočne, súd náhradu trov konania pomerne rozdelí, prípadne vysloví, že žiadna zo strán nemá právo na náhradu trov konania.

46. Podľa ust. § 256 ods. 1 CSP, ak strana proces nezavinila zastavenie konania súd prizná náhradu trov konania protistrane.

47. Podľa ust. § 262 ods. 2 CSP, o výške náhrady trov konania rozhodne súd prvej inštancie po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí samostatným uznesením, ktorý vydá vyšší súdny úradník.

48. Žalobca sa domáhal v konaní dvoch samostatných nárokov a to určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy. V konaní o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru mal žalobca plný úspech, preto mu v tejto časti súd priznal plnú náhradu trov konania, t.j. v rozsahu jeho úspechu 100 % voči žalovanému. V konaní o náhradu mzdy mal žalobca úspech 83 % a neúspech 17 %. Pomer úspechu a neúspechu činí 66 %. Preto súd v súlade s citovaným zákonným ustanovením priznal žalobcovi náhradu trov konania v rozsahu jeho úspechu, t.j. v rozsahu 66 %.

49. O výške trov konanie rozhodne súd samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia vo veci samej, ktoré vydá vyšší súdny úradník.

Poučenie:

Proti tomuto rozsudku možno podať odvolanie do 15 dní odo dňa jeho doručenia na Okresný súd Košice I v dvoch písomných vyhotoveniach.

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).

Rozsah, v akom sa rozhodnutie napáda, môže odvolateľ rozšíriť len do uplynutia lehoty na podanie odvolania.

Odvolanie možno odôvodniť len tým, že

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

Odvolanie proti rozhodnutiu vo veci samej možno odôvodniť aj tým, že právoplatné uznesenie súdu prvej inštancie, ktoré predchádzalo rozhodnutiu vo veci samej, má vadu uvedenú v odseku 1, ak táto vada mala vplyv na rozhodnutie vo veci samej.

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

Prostriedky procesného útoku alebo prostriedky procesnej obrany, ktoré neboli uplatnené v konaní pred súdom prvej inštancie, možno v odvolaní použiť len vtedy, ak a) sa týkajú procesných podmienok, b) sa týkajú vylúčenia sudcu alebo nesprávneho obsadenia súdu, c) má byť nimi preukázané, že v konaní došlo k vadám, ktoré mohli mať za následok nesprávne rozhodnutie vo veci alebo d) ich odvolateľ bez svojej viny nemohol uplatniť v konaní pred súdom prvej inštancie.

Oprávnený môže podať návrh na vykonanie exekúcie podľa tohto zákona, ak povinný dobrovoľne nespĺní, čo mu ukladá vykonateľné rozhodnutie. § 38 exekučného poriadku.